

## **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada**

**Febi Sulistiawati<sup>1</sup>, Sukri<sup>2</sup>, Dirham Latif<sup>3</sup>.**

*<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo*

### **Abstrak**

Penelitian ini untuk melihat dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana sampel yang dijadikan responden yaitu sebanyak 43 karyawan PT. Kasmar Matano Persada. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode penelitian yang di gunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan reliabel. Secara simultan kompetensi ada pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan sementara untuk motivasi tidak ada pengaruh terhadap produktivitas kerja dimana variabel motivasi bernilai negatif dengan asumsi terdapat faktor penyeimbang sehingga variabel kompetensi berpengaruh positif juga signifikan pada produktivitas kerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada. Sedangkan secara parsial kompetensi mempengaruhi positif juga signifikan pada produktivitas kerja, serta motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada produktivitas kerja PT. Kasmar Matano Persada dengan asumsi terdapat faktor penyeimbang.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, produktivitas kerja, karyawan.

Copyright (c) 2023 Febi Sulistiawati

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [febisulistiawati@student.umpalopo.ac.id](mailto:febisulistiawati@student.umpalopo.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan kompetensi kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Imas (2017: 140) mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sejalan dengan itu Robin (2015: 14) mengatakan kompetensi adalah keahlian atau kapasitas seseorang dalam mengerjakan beraneka macam tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana keahlian tersebut ditetapkan oleh faktor keahlian intelektual dan keahlian fisik (Apriani *et al.*, 2022).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan karena sebagai penggerak dari semua sumber daya yang dimiliki organisasi. Untuk itu, investasi manusia merupakan investasi yang paling penting yang dapat dilakukan oleh organisasi yang tujuannya bermuara pada satu titik akhir yaitu agar organisasi memiliki sejumlah tenaga kerja yang bermutu, disiplin kerja, dedikasi, loyalitas, persepsi, efisiensi, efektifitas kerja dan produktifitas kerja dapat memenuhi kebutuhan

organisasi, tidak hanya untuk masa kini akan tetapi untuk masa depan (Satria & Kuswara, 2013).

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang. Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur”. Perusahaan akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika sumber daya manusia memfungsikan sumber daya yang lainnya. Kinerja dapat dilihat seberapa besar produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan akal yang dimiliki, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling dominan bila dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya (Eksan, 2020).

Sebagaimana kita ketahui, bahwa sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor-faktor yang sangat penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Hasibuan (2013), menyampaikan produktivitas adalah “perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu- bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun dari pihak karyawan. Pihak manajemen dalam hal ini, perlu melakukan terobosan-terobosan baru untuk menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut.

Selain kompetensi, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan, karena motivasi juga merupakan faktor yang dominan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Flippo (dalam Hasibuan 2013), menyebutkan bahwa motivasi adalah “suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Motivasi sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha. Dengan kata lain, motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu. (Eksan, 2020).

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan motivasi. Nitisemito (2018: 183) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Subowo (2015: 56) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta

hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Mulyasa (2019: 67), kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan nilai serta sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berisi penjelasan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan kompetensi menurut Thoha (2018: 47), adalah kapasitas memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan kompetensi adalah perpaduan standar yang dengan kompetensi yang unggul, dan mampu memenuhi persyaratan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan (Apriani et al., 2022).

Kinerja seorang pegawai bersama kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berjalan lurus dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Sinambela (2019: 485) mengatakan bahwa kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitupun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik. Kinerja menurut Nursam (2017) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak (2018: 6) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Zainal dkk (2018: 406) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Apriani et al., 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: 1). Bersumber dari pekerjaan; Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "Time and Motion Study". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan-gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan. 2). Bersumber dari karyawan itu sendiri; Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui: a). Gaji yang memadai; b). Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan; c). Penempatan karyawan pada posisi yang tepat (Eksan, 2020).

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam pekerjaannya, yang di dalam prosesnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Produktivitas dalam Kohler's *Dictionary for Accounts* (1992:12) didefenisikan sebagai hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor-faktor produksi. Dalam hal ini produktivitas biasanya dihitung sebagai indeks, rasio output dibanding input, dan dapat dinyatakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran financial (*financial productivity*). Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, karena produktivitas yang tinggi erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Produktivitas sumber daya manusia menurut *National Productivity Board, Singapore* (2000:6) menyebutkan produktivitas sumber daya manusia adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan (Enggok et al., 2017).

Pada dasarnya produktivitas kerja dapat diartikan suatu sikap yang mencakup mental dan selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan dihari ini lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan dihari esok harus lebih baik dari hari ini. Hasibuan (2013), menyatakan produktivitas adalah "perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya". Sinungan, (2011), secara umum produktivitas diartikan "sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa - jasa. Produktivitas juga diartikan sebagai: (a) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil. (b) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum". Pengertian Produktivitas menurut Handoko (2012), Produktivitas adalah "hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik, Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik" (Eksan, 2020).

Menurut Sinungan dalam (Busro, 2018:344), Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa menurut suatu rencana dalam waktu tertentu. Menurut Marwansyah (2016). Produktivitas Kerja juga dapat diartikan bahwa suatu produk yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya sebagai hasil yang nyata (Arum & Gunaningrat, 2021).

## METODOLOGI

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Singarimbun, 2001: 98). Populasi dalam penelitian ini yaitu 43 karyawan PT. Kasmar Matano Persada yang ada di Kabupaten Luwu Utara.

Pada penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data sekunder. Data pada penelitian bersifat data kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini juga dilakukan dengan membagikan kuesioner pada responden. Dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dan untuk mengukur (operasionalisasi) variabel penelitian, peneliti menggunakan Skala Likert, diperoleh dengan menggunakan program SPSS.

Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji statistik-t. metode yang digunakan pada penelitian iniyaitu metode analisis statistik deskriptif, uji analisa regresi linier berganda.

## HASIL

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada.

Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan hasil analisis regresi atas penilaian pengaruh kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil Persamaan Regresi Mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kasmar Matano Persada

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.645	5.129		3.050	.004
	Kompetensi (X1)	.212	.161	.205	1.316	.196
	Motivasi (X2)	.099	.191	.080	.516	.609

### a. Dependent Variable: Produktifitas (Y)

Dari hasil olahan data regresi melalui program komputerisasi (SPSS versi 23) nampak bahwa antara kompetensi dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan, maka diperoleh pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 = terdapat pengaruh kompetensi (X1) terhadap produktivitas (Y)

H2 = terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap produktivitas (Y)

H3 = terdapat pengaruh kompetensi (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terhadap produktivitas (Y)

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0,05$

### A. Uji t

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

T tabel =  $t (\alpha/2;n-k-1) = t (0,025;41) = 2,020$

## B. Uji F

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y

$$F \text{ tabel} = F (k;n-k) = F (2;41) = 3,23$$

### Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,196 > 0,05 dan nilai T hitung 1,316 < t tabel 2,020, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y

### Pengujian Hipotesis H2

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,609 > 0,005, dan nilai t hitung 0,516 < t tabel 2,020, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y

#### ➤ Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.819	2	3.409	1.121	.336 <sup>b</sup>
	Residual	121.646	40	3.041		
	Total	128.465	42			

a. Dependent Variable: Produktifitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

### 1. Pengujian Hipotesis H3

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,336 > 0,05, dan nilai F hitung 1,121 < F tabel 3,23, sehingga tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

#### ➤ Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.230 <sup>a</sup>	.053	.006	1.74389

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompetensi (X1)

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,053, hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 0,53%.

Pengaruh kompetensi dan motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. kompetensi dan motivasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu fahmi dalam (Leonerd Lengkong, 2020) Dalam penelitian ini, peneliti menghubungkan antara pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana produktivitas kerja karyawan merupakan merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Madjidu et al., 2022)

Hasil penelitian di atas berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pengujian hipotesis variabel X1 dan X2 dinyatakan tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Y. berdasarkan pengujian hipotesis H1 menjelaskan bahwa kompetensi (X1) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y), pada pengujian hipotesis H2 menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), sedangkan pada pengujian hoptesis H3 pada uji F disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa pada perusahaan PT. Kasmar Matano Persada tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yang di mana dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kasmar Matano Persada.

Dengan kompetensi dan motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula. Begitu juga sebaliknya kompetensi dan motivasi yang tidak baik dan tidak sesuai dapat mengganggu karyawan dalam bekerja dan membuat karyawan tidak produktif dalam bekerja. Pada PT. Kasmar Matano Persada dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena para karyawan sudah memenuhi standar yang diperlukan oleh perusahaan.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kasmar Matano Persada. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti bahwa jika kompetensi dan motivasi baik maka produktivitas kerja karyawan akan baik, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian, kompetensi dan motivasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **Referensi :**

Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui

- Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi ...*, 350-361.  
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/3199%0Ahttp://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/viewFile/3199/2557>
- Arum, R. S., & Gunaningrat, R. (2021). *Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “ Baru Toserba Wonogiri .”* 457-470.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A. dan Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184. Listio, R. (2011). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Allianz Life Indonesia wilayah Jawa Barat. Universitas Komputer Indonesia
- Eksan, F. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu , Tbk Cibubur*. 21(2), 8-20.
- Enggok, M. S., Tinggi, S., Administrasi, I., Banua, B., Abdurrahman, A., Tinggi, S., Administrasi, I., & Banua, B. (2017). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara*. 1(1), 83-96.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Leonerd Lengkong, N. & A. & Y. U. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Mulyadi, Hari. (2014). “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Volume 9, Nomor 17 (hlm.97-111).
- Suhaji, Andree Wijaya. (2009). “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PNPM Mandiri Pedesaan Jawa Tengah”. *Jurnal Manajemen*. Volume 3, Nomor 2 (hlm. 1-11).
- Satria, R. O., & Kuswara, A. (2013). *BANDUNG*. 7(2), 74-83.