

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BALAI KALIBRASI FASILITAS PENERBANGAN

Samsu Rohmat

Sekolah Tinggi Penerbangan Indonesia, Banten
rohmatam@gmail.com

Submitted: 11th Jan 2020/ **Edited:** 20th March 2020/ **Issued:** 01st April 2020
Cited on: Rohmat, S. (2020). PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI BALAI
KALIBRASI FASILITAS PENERBANGAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201-210
DOI: 10.37481/sjr.v3i2.196
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.196>

ABSTRACT

As an organization tasked with carrying out aviation calibration aviation activities, the Aviation Facility Calibration Center must be able to provide calibration services to all airports in Indonesia with high quality and on time as scheduled. To carry out these tasks, the Aviation Facility Calibration Center urgently needs the support of quality resources. To prove this effort, this research was carried out as a study to review the productivity of flight calibration staff. The object of this study is the staff of the Flight Calibration Facility Center Ministry of Transportation. According to the Slovin Formula, taking sample was done by the procedure of proportionate stratified random sampling. The sample was taken by fifty participants. The findings show that productivity is very dependent on competence. while motivation becomes the dominant condition variable for work attitudes and behavior.

Keywords: Competence, Motivation, Productivity

PENDAHULUAN

Di tengah kondisi yang tidak menentu dan pesatnya kemajuan teknologi telah mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan daya saingnya, maka tidak heran jika konsep industri hari ini berbasis intelijen sumber daya manusia/ SDM. Konsep ini marak dengan slogan daya saing global SDM (SDM 5.0). Di mana SDM menjadi ujung tombak dalam menghadapi persaingan digital, yang artinya SDM 5.0 adalah para tenaga kerja yang unggul dalam keahlian dan teknologi. Perusahaan atau organisasi menyadari peran SDM bagi pencapaian tujuan adalah keniscayaan, namun SDM yang dimaksud adalah tenaga kerja yang berdaya saing global dan menguasai teknologi dengan demikian dapat membantu peningkatan kinerja organisasi. Hal

terpenting dari keberadaan SDM adalah dapat meningkatkan produktivitas melalui kinerja efektif dan efisien. Syaifullah & Malik (2017) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Kaitannya dengan penjelasan di atas, dalam mewujudkan visi BKFP Kementerian Perhubungan, yaitu "Mewujudkan pelayanan penerbangan kalibrasi udara yang berstandar internasional (ICAO) untuk memenuhi kebutuhan kalibrasi CNS/ATM dengan tepat waktu dan ikut serta menjamin kualitas keselamatan penerbangan di ruang udara Indonesia dan regional secara berkesinambungan", maka BKFP Kementerian Perhubungan mendayagunakan SDM yang ada melalui berbagai kesempatan pengembangan sehingga mampu meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Malik, 2011; Setiono, 2019). Hal tersebut memiliki korelasi dengan apa yang hendak dicapai (yakni visi instansi), oleh karenanya sudah sewajarnya jika memprioritaskan pengembangan SDM agar menjadi tenaga kerja yang handal, terampil, dan profesional. Di antara upaya yang dapat dilakukan terkait pengembangan SDM di BKFP Kementerian Perhubungan yaitu dengan jalan meningkatkan kemampuan pegawainya dan memberikan motivasi yang berkesinambungan sehingga diharapkan para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya yakni dengan terus memberikan pelayanan prima dan memuaskan (Suwahyono, 2012).

BKFP Kementerian Perhubungan menyadari pentingnya SDM sebagai aset organisasi yang paling vital dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana disadari oleh Kepala Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan menyatakan bahwa para pegawainya masih belum optimal dalam mencapai kinerja yang unggul, hal ini masih seringnya terjadi kesalahan-kesalahan yang seharusnya tidak dilakukan oleh para pegawainya, di antaranya : keterlambatan pelaksanaan penerbangan kalibrasi atau bahkan penangguhan, sehingga produktivitas BKFP sangat rendah. Oleh karena itu, agar tujuan organisasi tercapai secara optimal perlunya BKFP Kementerian Perhubungan meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya dengan memberikan program pengembangan kemampuan (standar kompetensi) yang mampu secara total melayani kebutuhan kalibrasi dan inspeksi fasilitas udara di wilayah regional dengan harga yang kompetitif serta secara bersinergi BKFP Kementerian Perhubungan juga memberikan program motivasi untuk para pegawainya, motivasi diberikan sebagai strategi organisasi untuk

merangsang para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan berorientasi pada hasil yang lebih baik.

Sebagai organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan penerbangan kalibrasi alat bantu navigasi udara, Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan harus mampu memberikan pelayanan kalibrasi kepada seluruh Bandar Udara di Indonesia dengan kualitas tinggi dan tepat waktu sesuai jadwal. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan sangat membutuhkan dukungan sumber daya yang handal. Pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Kebutuhan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang berkualitas semakin mendesak, sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini semakin jelas karena peran pegawai sebagai sumber daya manusia sebagai faktor krisis (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan organisasi.

Abubakar (2018) menegaskan penjelasan di atas, bahwa kinerja atau produktivitas dapat terjadi jika seorang atau para pegawai dalam suatu organisasi memiliki kompetensi. Artinya, para pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, cara mengerjakannya, dan hasil yang harus dicapai. Selain itu pegawai memiliki pengalaman yang membuat proses dan hasil kerja lebih baik (efektif dan efisien), serta memiliki sikap yang sesuai dengan harapan organisasi seperti tingkat disiplin yang tinggi terhadap aturan, perintah pimpinan, menjalin komunikasi dengan *user* dan sebagainya. Oh & Novita (2016) menyatakan, secara prinsip tidak mungkin perusahaan merekrut pegawai yang tidak kompeten, terlebih pada suatu pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus. Terlepas dari karakteristik pekerja itu sendiri, faktanya perusahaan menuntut kemampuan pekerja dan menuntut untuk menunjukkannya dengan cara-cara yang baik.

Selain itu, faktor motivasi menjadi hal yang penting bagi peningkatan produktivitas. Pasalnya, semangat adalah bahan bakar bagi pelaksanaan tugas, dengan semangat yang tinggi maka sikap yang muncul adalah keceriaan, antusias, berpikir

positif, dan berusaha keras menghasilkan yang terbaik. Syamsuri (2017), motivasi adalah variabel multipenting, artinya motivasi merupakan salah satu hal utama yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai, mengingat dinamika tugas sangat kompleks, maka dibutuhkan suatu sikap positif. Sikap yang mendorong pegawai kepada perilaku yang baik, perilaku ahli, perilaku benar, dan sebagainya (Dewata, 2014). Yuliani, dkk. (2019) tercapainya target tidak terlepas dari kegigihan pegawai, dan ini adalah faktor motivasi. Dengan kata lain, semangat atau kegigihan menjalankan tugas merupakan dorongan diri atau lahir karena dipengaruhi sehingga terlaksana dan menghasilkan pekerjaan yang baik atau lebih baik.

LANDASAN TEORI

Kata produktivitas berarti kemampuan atau daya menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai standar atau target yang ditetapkan. Sulaeman (2014) menjelaskan, produktivitas memiliki kecenderungan pada suatu volume atau kuantitas yang dapat dicapai. Artinya, pegawai dengan tingkat produktivitas menunjukkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dapat mencapai atau menyelesaikan tugas sebagaimana diharapkan. Rahmawati (2013), dalam ruang lingkup pekerjaan produktivitas lebih dekat pada kuantitas pekerjaan yang dapat dicapai. Dengan kata lain, adanya ukuran kemampuan yang mendekati pasti, bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas dan mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam banyak kajian, produktivitas dibedakan dari kinerja, karena memiliki karakteristik spesifik yakni merujuk pada jumlah. Di mana pegawai ditekankan untuk dapat bekerja dengan mobilitas yang cukup tinggi namun mampu menghasilkan pekerjaan sesuai yang diharapkan pimpinan. Misalnya, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, pekerjaan dapat diselesaikan dengan target, pekerjaan dapat diselesaikan lebih menghemat waktu dan biaya, pekerjaan dapat diselesaikan secara paralel dalam waktu yang bersamaan, dan sebagainya. Menurut Ruky (2011), produktivitas capaian dari suatu anggaran yang telah ditetapkan, dan sumber daya manusia menjadi faktor organisasi yang bertanggung jawab. Hal ini menegaskan bahwa, pegawai dalam konteks produktivitas memiliki tuntutan pekerjaan dengan kriteria yang cukup tinggi sehingga memaksa pegawai untuk mengeluarkan seluruh potensi dan segenap upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Besarnya makan produktivitas, maka tuntutan terhadap pegawai sangat tinggi, misalnya diperlukan suatu kompetensi yang mumpuni. Sriwidodo & Haryanto (2010),

produktif memiliki korelasi yang erat dengan kompetensi, di mana pegawai dituntut untuk bekerja dengan segenap kemampuan dengan akselerasi yang diharapkan namun mampu mencapai target yang ditetapkan, bahkan bila perlu dapat menghadirkan efektivitas dan efisiensi (Tumiwa, dkk. 2017). Hanafiah, dkk. (2013), organisasi yang padat akan mobilisasi atau tingginya target maka akan mendorong setiap SDM yang ada untuk bekerja secara maksimal dengan memperhatikan target yang telah ditetapkan. Contohnya tenaga pemasaran untuk selalu terjaga 24 jam selama tujuh hari, bila perlu pada hari libur melakukan prospek terhadap calon konsumen.

Ruky (2011) mengemukakan kompetensi adalah komponen inti dari suatu pekerjaan, bahkan urutannya adalah prioritas pertama. Karena kompetensi meliputi kompleksitas keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang memiliki representatif atas kinerja dan produktivitas. Artinya, kompetensi menjadi alasan utama suatu pekerjaan terlaksana dengan baik, tercapai tujuan sesuai target, terpuaskan harapan, dan sebagainya. Selain itu, kompetensi mengisyaratkan karakteristik perilaku yang menggambarkan mewahnya kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaan, dan semua modal diri seorang pegawai. Maksud dari karakteristik tersebut adalah nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas.

Selain kompetensi, para ahli menjelaskan motivasi mewakili proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi juga dapat dijelaskan sebagai “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan- tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu” Cascio dalam Umar (2012). Motivasi lebih berfokus pada cara bagaimana melahirkan pemicu diri agar seseorang tergerak untuk melakukan sesuatu tanpa melihat alasan atau keterbatasan. Laksmiari (2019), dalam penelitiannya mengemukakan, motivasi adalah faktor dominan tidak langsung terhadap produktivitas. Artinya, secara signifikan motivasi memang tidak bersentuhan dengan satu pekerjaan, namun motivasi berperan besar terhadap respons dan sikap seorang pekerja, karenanya pegawai tersebut dapat merefleksikan perilaku kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja totalitas.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bentuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik melalui program komputer SPSS 24.00 untuk membantu analisa berdasarkan fakta yang diperoleh, yaitu mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan Kementerian Perhubungan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan Kementerian Perhubungan yang berjumlah 50 (jumlah sampel ditetapkan berdasarkan perhitungan rumus Slovin). Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan cara acak sederhana.

HASIL PENELITIAN

Uji deskriptif menunjukkan keahlian menjadi indikator yang paling reflektif atas kompetensi. Hal ini menjelaskan bahwa faktor kompetensi yang paling berguna dalam menyelesaikan tugas adalah keahlian. Terlebih keahlian menunjukkan suatu cara penyelesaian yang ilmiah, tepat guna, dan berwawasan luas dengan demikian setiap tugas dapat secara terarah dan sesuai dengan prosedur. Tentu fakta ini memberikan penjelasan tentang kaitannya kemampuan kerja, dengan produktivitas kerja adalah seorang pegawai dengan kemampuan kerja yang baik menunjukan karyawan tersebut cerdas secara intelektual yang memungkinkan pemahamannya mengenai pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan akan lebih baik sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam uji hipotesis kompetensi dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap produktivitas dengan nilai regresi sebesar 0,307. Hasil analisis di atas memiliki penjelasan bahwa produktivitas kerja erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Seorang pekerja yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki kompetensi rendah. Hal tersebut dikarenakan mereka yang memiliki kompetensi tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam menyelesaikan dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik.

Berdasarkan analisis regresi diketahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan besar pengaruhnya dapat dilihat pada nilai Beta yaitu

0,259. Hasil analisis di atas memiliki penjelasan bahwa produktivitas kerja kaitannya dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Seorang pekerja yang memiliki motivasi tinggi diharapkan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki motivasi lebih rendah. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi kerja juga dapat menjadi alat peramal yang paling baik untuk melihat kinerja seseorang di masa yang akan datang. Penelitian Sriwidodo & Haryanto(2010), menunjukkan motivasi seseorang pada proses seleksi karyawan dengan serangkaian uji motivasi untuk bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan skor tes motivasi yang tinggi pada saat seleksi ternyata menghasilkan kinerja yang lebih baik, terutama apabila dalam masa-masa tugasnya tersebut ia sering mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang baru dari pelatihan yang dilakukan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya produktivitas seseorang dalam bekerja, dengan rasa keinginan yang kuat dan semangat kerja yang tinggi memungkinkan seseorang dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tempat ia bekerja.

Nilai penjelas sebesar 28.894 (F hitung) memiliki arti bahwa seseorang yang memiliki produktivitas kerja baik, diikuti oleh meningkatnya kompetensi kerja dan motivasi kerja. Semakin baik faktor kedua tersebut akan semakin baik pula produktivitas kerja seseorang, namun sebaliknya jika kedua faktor tersebut menurun maka produktivitas pun menurun. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewata (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi peningkatan masing-masing variabel harus secara positif diikuti oleh meningkatnya dimensi terkait yang membangun variabel.

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi bahwa pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi yang kuat yang sesuai tuntutan usaha, karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya maka motivasi kerja yang tinggi atau baik akan membuat pegawai tersebut semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa

tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Hasil analisis dan pembahasan di atas, maka ada dua unsur yang harus dipenuhi sehubungan dengan pencapaian produktivitas. Pada bagian pertama adalah *output* (keluaran) yang menunjukkan pentingnya efektivitas dalam pencapaian tujuan, sedangkan yang kedua adalah input (masukan) yang mengarah kepada efisiensi daripada masukan, karena itu dalam konsep produktivitas perlu ditekankan unsur unsur efektivitas dan efisiensi.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki nilai statistik yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BKFP Kementerian Perhubungan. Artinya, Kompetensi menjadi faktor penting atas penyelesaian tugas dan pencapaian target yang telah ditetapkan.
2. Motivasi kerja menunjukkan kecenderungan positif atas produktivitas kerja pegawai BKFP Kementerian Perhubungan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa motivasi menjadi faktor yang berperan atas peningkatan produktivitas kerja.
3. Kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BKFP Kementerian Perhubungan sebesar 55,1% dan selebihnya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling kecil dari variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengisyaratkan bagi pihak manajemen Kalibrasi Fasilitas Penerbangan Kementerian Perhubungan perlunya memberikan perhatian khusus terkait motivasi para pegawainya.
2. Dalam model regresi kompetensi menjadi faktor yang dominan atas produktivitas kerja. Oleh karena manajemen Kalibrasi Fasilitas Penerbangan Kementerian Perhubungan sebaiknya lebih memperhatikan kembali masalah kompetensi

pegawainya. Yakni dengan terus-menerus memberikan pelatihan secara intensif dan berkesinambungan agar yang lahir dalam setiap pribadi para pegawai adalah sikap kerja profesional dan mengabdikan sepenuh hati dengan tujuan bekerja sebagai pengabdian pada bangsa dan negara sebagai abdi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17-32.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 21-50.
- Dewata, E. D. (2014). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA. *EKSISTANSI*, 4(1).
- Hanafiah, M. A., Rasyid, W., & Purwoko, A. (2013). Hubungan Karakteristik, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Penyuluh Pertanian Di Kota Bengkulu. *Jurnal AGRISEP Kajian Masalah Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 12(1), 69-84.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Malik, N. (2011). Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia Berorientasi Investasi Menuju Bangsa yang Berdaya Saing. *Jurnal Salam*, 13(2).
- Oh, A., & Novita, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 183-193.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR fajar berlian Tulungagung. *Jurnal Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Rucky, S. A. (2011). Kinerja Karyawan. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Setiono, B. A. (2019). Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 9(2), 179-185.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.

- Suwahyono, N. (2012). Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Bidang Dokinfo Memasuki Abad Informasi. *BACA: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 25(1-2), 31-36.
- Syaifullah, A., & Malik, N. (2017). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia dan Produk Domestik Bruto terhadap Tingkat Kemiskinan di ASEAN-4 (Studi Pada 4 Negara ASEAN). *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 1(1), 107-119.
- Syamsuri, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. *INFORMATIKA*, 5(1), 1-21.
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank SulutGo). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Umar, H. (2012). Evaluasi kinerja perusahaan. *Jakarta:Gramedia Pustaka Utama*.
- Yuliani, R., Bagia, I. W., Si, M., Susila, G. P. A. J., & SE, M. (2019). PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN AGUNG TOYOTA SINGARAJA. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2).