

Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo

Zoel Manan Eksan¹, Lisda L. Asi², Robiyati Podungge³

^{1,2,3}Universitas Negeri Gorontalo

zoel_s1manajemen@mahasiswa.ung.ac.id¹

ABSTRACT

This research aims to determine the extent of the influence of Work Competence and Work Motivation on Employee Work Productivity at PDAM Tirta Boalemo. The data collection technique in this study used a questionnaire with a population of all employees of PDAM Tirta Boalemo, totaling 95 employees. The sampling technique used in this study employs saturated sampling due to the relatively small population size. So the sample used in this study consisted of 95 employees. The analytical test tool used in this research is multiple linear regression. The data analysis method uses the SPSS 22 application. Based on the research results of multiple regression analysis tests, it shows that partially Work Competence has an effect on Work Productivity and Work Motivation has an effect on Work Productivity. Meanwhile, simultaneously Work Competence and Work Motivation influence Work Productivity. The results of the coefficient of determination obtained by the R square value show that the Work Productivity variable can be explained by the Work Competence and Work Motivation variables of 42.7% while the remaining 57.3% is influenced by other variables not included in the regression model. Such as Performance, Work Effectiveness, Training and Compensation.

Keywords : *Work Competence, Work Motivation, Work Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Boalemo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirta Boalemo yakni sebanyak 95 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 95 pegawai. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 22. Berdasarkan penelitian hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan secara simultan Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai R square menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 42,7% sedangkan sisanya 57,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Seperti Kinerja, Efektivitas Kerja, Pelatihan dan Kompensasi.

Kata kunci : *Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan tergantung keberadaan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Eksan dan Darmawan, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor

karyawan yang diharapkan dapat bekerja seefisien mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan akan dapat berjalan dan berfungsi sebagaimana mestinya jika sumber daya manusia memfungsikan sumber daya yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dari 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 dan Darmawan, 2020).

Produktivitas adalah pencapaian dari suatu anggaran yang diberikan dan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebagai faktor organisasi yang bertanggung jawab. Hal ini menegaskan bahwa dari segi produktivitas, pegawai memiliki tuntutan pekerjaan dengan kriteria cukup tinggi sehingga menuntut pegawai untuk menggunakan seluruh potensi dan usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rohmat, 2020). Pada dasarnya produktivitas kerja bersifat spiritual dan dapat diartikan sebagai sikap yang selalu percaya bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Eksan dan Darmawan, 2020).

Pragiwani *et al.* (2020) menyatakan bahwa, produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Konsep produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomis seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya (Djuhara, 2019). Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut.

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan (Halomoan *et al.*, 2023).

Objek dalam penelitian ini adalah PDAM Tirta Boalemo. Alasan pemilihan objek penelitian tersebut ialah karena PDAM Tirta Boalemo memiliki peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, berkaitan dengan penyediaan air bersih

bagi masyarakat Boalemo, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Dalam hal ini, produktivitas kerja di PDAM secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

PDAM Tirta Boalemo sebagai badan usaha milik daerah, sehingga peningkatan produktivitas kerja di PDAM Tirta Boalemo akan berdampak langsung pada efisiensi pengelolaan keuangan dan penggunaan sumber daya publik. Hal ini akan memperkuat stabilitas keuangan daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, PDAM Tirta Boalemo juga merupakan tempat yang tepat untuk mengimplementasikan inovasi dan perbaikan proses kerja guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyediaan layanan air minum. Dengan demikian, penelitian terkait produktivitas kerja di PDAM Tirta Boalemo memiliki dampak bagi pembangunan daerah dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Berikut merupakan data Pegawai pada PDAM Tirta Boalemo.

Tabel 1 Data Pegawai PDAM Tirta Boalemo

NO	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH
1.	Direktur	1
2.	Badan pengawas/staf khusus Pdam	1
3.	Staf Khusus Direktur	1
4.	Kepala SPI	1
5.	Kepala bagian	3
6.	Kepala Unit	6
7.	Kepala Seksi	9
8.	Koordinator Wilayah	5
9.	Bagian Adm umum&keuangan	15
10.	Bagian Teknik	32
11.	Bagian Hubungan Langganan	18
12.	Seksi SPI	2
13.	Koordinator Pemasaran	1
TOTAL		95

Sumber : PDAM Tirta Boalemo 2023

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa PDAM Tirta Boalemo terbagi menjadi 13 bidang pekerjaan antaralain : Direktur, Badan pengawas/staf khusus Pdam, Staf Khusus Direktur, Kepala SPI, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Kepala Unit, Kepala Seksi, Koordinator Wilayah, Bagian Adm & Keuangan, Bagian Teknik, Bagian Hubungan langganan, Seksi SPI, Koordinator Pemasaran. Seluruh pegawai PDAM Tirta Boalemo tercatat sebanyak 95 pegawai.

Tabel 2 Pendidikan Terakhir Karyawan PDAM Tirta Boalemo

NO		STATUS	JUMLAH
----	--	--------	--------

	PENDIDIKAN TERAKHIR	PEGAWAI TETAP	TIDAK TETAP	
1.	S2 dan s3	-	1	1
2.	Sarjana (s1)	11	10	21
3.	Diploma	1	3	4
4.	SLTA	37	17	54
5.	SLTP	3	3	6
6.	SD	3	4	7
7.	Tidak Lulus SD	-	2	2
TOTAL		55	40	95

Sumber : PDAM Tirta Boalemo 2023

Jumlah karyawan beserta latar belakang pendidikannya bukan suatu hal yang mudah bagi pihak manajemen untuk memastikan produktivitas tiap karyawan secara menyeluruh, setiap individu akan mempunyai tingkat produktivitas yang berbeda. Ada banyak ragam latar belakang dari setiap individu yang bekerja di PDAM Tirta Boalemo dihadapkan dengan profesionalitas dan komitmen. manajemen mampu untuk selalu memberikan produktivitas terbaik bagi masyarakat.

Kejelasan perusahaan dan sistem penghargaan bagi para karyawan honorer (tenaga kontrak) terutama karyawan tetap PDAM Tirta Boalemo merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi produktivas karyawan, hal ini menyangkut persepsi mereka tentang sistem penggajian, sistem promosi, lingkungan kerja yang menunjang serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan sekerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber produktivitas yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik.

Karyawan yang memiliki latar pendidikan yang lebih tinggi, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas dan mendalam dibandingkan dengan rekan kerja lain yang memiliki latar pendidikan yang lebih rendah. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam distribusi tugas dan tanggung jawab, serta dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, perbedaan pendidikan juga dapat memengaruhi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, sehingga menghambat tercapainya tujuan bersama.

Tabel 3 Laporan Hasil Predikat Kerja PDAM Tirta Boalemo Tahun 2020-2022

ASPEK	NILAI		
	2020	2021	2022
Keuangan	21,00	17,25	22,50
Operasional	21,28	19,57	21,28
Administrasi	10,00	9,58	10,42
TOTAL	52,58	46,40	54,20
Keterangan	Cukup	Kurang	Cukup

Sumber : PDAM Tirta Boalemo 2023

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat nilai data predikat kerja pada PDAM Tirta Boalemo tahun 2020 dengan jumlah persentase 52,58% keterangan cukup. Pada tahun

2021 dengan jumlah persentase 46,40% keterangan kurang. Pada Tahun 2022 dengan jumlah persentase 54,20% keterangan cukup.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tidak seimbangnya hasil predikat kerja perusahaan, dimana masih terdapat ketidakstabilan secara fluktuatif pada hasil kerja karyawan. Rendahnya hasil predikat kerja dapat mencerminkan kurangnya pencapaian target kerja, kurangnya penilaian kinerja yang objektif, atau masalah dalam proses manajemen kinerja sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Boalemo.

Tabel 4 Data Absensi Karyawan PDAM Tirta Boalemo Januari-Desember 2023

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	IZIN	SAKIT	TERLAMBAT	TIDAK BALIK SIANG	TANPA KETERANGAN
Januari	95	29	0	28	0	4
Februari	95	15	12	36	0	1
Maret	95	17	16	20	0	4
April	95	11	0	0	0	2
Mei	95	35	5	6	0	0
Juni	95	0	0	9	0	0
Juli	95	0	15	15	0	15
Agustus	95	20	3	19	0	0
September	95	17	6	40	0	0
Oktober	95	7	13	15	0	0
November	95	23	4	5	0	0
Desember	95	29	0	0	0	0

Sumber : PDAM Tirta Boalemo 2023

Berdasarkan tabel 1.4, bahwa tingkat kehadiran karyawan relatif tidak stabil, yang dimana pada setiap bulanya angka pelanggaran kedisiplinan masih relative tinggi yakni banyak karyawan yang sering terlambat dan juga ada yang tidak hadir, maka hal tersebut membuat produktivitas karyawan menjadi tidak maksimal. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi atau seringnya absensi karyawan tanpa alasan yang jelas dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan optimal saat karyawan absen. Selain itu, pola absensi yang tidak teratur juga dapat mengganggu jadwal kerja suatu tim dan proyek yang sedang berlangsung, sehingga mengakibatkan keterlambatan atau penundaan dalam penyelesaian tugas.

Sebagai perusahaan daerah yang memenuhi kebutuhan hidup orang banyak, PDAM Tirta Boalemo hendaknya memberikan pelayanan yang memuaskan dan sesuai dengan keinginan masyarakat. Akan tetapi, dibalik persoalan kompleks tersebut diatas, terselip masalah yang sederhana namun sebagai elemen utama dalam setiap organisasi atau perusahaan. Masalah tersebut yakni, masalah sumber daya manusia sebagai elemen utama dalam menggerakkan perputaran roda usaha.

Yusiyanti(2021), keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, sehingga perlu adanya suatu hal

untuk menjaga produktivitas karyawan. Dalam hal ini, bagaimana menjaga kompetensi dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai produktivitas atau mempertahankan produktivitas kerja yang telah dicapai sebelumnya. Produktivitas yang tinggi berarti mencerminkan keadaan dari karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta mempunyai kompetensi kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kerja. Dengan demikian, kompetensi kerja menjadi suatu hal yang sangat berguna untuk membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya.

Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi kerja dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi kerja yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Kompetensi kerja terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan (Mulyadi, 2020). Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi kerja.

Selain kompetensi kerja, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan, karena motivasi kerja juga merupakan faktor yang dominan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Flippo (dalam Hasibuan 2013), menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah “suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Motivasi kerja sangat penting bagi instansi atau organisasi karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian bahwa Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Penelitian ini menggunakan *performance theory* yang dalam hal ini, bahwa kinerja optimal tercapai ketika karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan juga termotivasi dengan baik. Kombinasi dari kompetensi dan motivasi ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik tetapi juga memiliki keinginan dan dorongan untuk mencapai hasil yang tinggi. Dengan memahami

dan mengelola kompetensi serta motivasi kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efektif.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi(2020), Firda(2023), yang menyatakan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusiyanti(2021), yang menyatakan kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teori kuantitatif mendefinisikan hubungan antara variabel dan konstanta dalam satu set rumus matematika. Diberikan input numerik spesifik, teori kuantitatif menghasilkan output numerik spesifik. Hubungan yang dijelaskan kemudian dapat diuji dengan mengatur kondisi yang ditentukan dan mengamati apakah output mengambil nilai yang ditentukan dalam kesalahan pengukuran (Bordens & Abbott, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi kerja dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu.

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan dengan kompetensi tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Hal ini berarti bahwa mereka dapat menghasilkan output yang lebih tinggi dan berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Ilmi, (2018) menyatakan bahwa kompetensi kerja juga merupakan kemampuan karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan.

Pentingnya kompetensi kerja dalam manajemen sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi, melalui proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja yang lebih terstruktur dan terarah. Abubakar(2018), kompetensi kerja dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, dan pengembangan pribadi. Selain itu, kompetensi kerja juga mencakup aspek perilaku seperti etika kerja, komunikasi, kerjasama tim, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Penilaian kompetensi kerja biasanya dilakukan melalui evaluasi kinerja, sertifikasi, atau pengujian untuk memastikan bahwa individu memiliki kapasitas yang memadai untuk memenuhi standar profesional dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam lingkungan kerja mereka(Firda, 2023).

Tingkat kompetensi kerja seseorang sering kali menentukan kinerjanya di tempat kerja dan merupakan indikator penting dalam evaluasi karyawan, pengembangan karir, dan

penentuan kebutuhan pelatihan (Mulyadi, 2020). Dalam konteks organisasi, kompetensi kerja yang baik dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas, kualitas layanan atau produk, serta keseluruhan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo, namun pengaruh tersebut bersifat negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kompetensi kerja karyawan meningkat, hal tersebut justru diikuti dengan penurunan produktivitas kerja. Artinya, adanya ketidakseimbangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan tugas yang diberikan, atau pelatihan yang dilakukan tidak relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin rendah produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Boalemo.

Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih efisien, membuat keputusan yang lebih baik, dan menyelesaikan masalah yang mungkin timbul di tempat kerja. Dengan kompetensi kerja yang tinggi, karyawan dapat memanfaatkan sumber daya dengan optimal, meminimalkan kesalahan, dan beradaptasi dengan perubahan atau tantangan yang ada.

Meskipun kompetensi yang tinggi seharusnya dapat meningkatkan produktivitas, namun dalam penelitian ini, adanya kompetensi yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan dapat menyebabkan efek sebaliknya. Karyawan dengan kompetensi tinggi akan merasa tidak puas dengan tugas-tugas yang dianggap tidak menantang atau tidak memanfaatkan keterampilan mereka secara maksimal, yang bisa mengakibatkan penurunan produktivitas. Selain itu, adanya ketidakcocokan antara kompetensi individu dan pekerjaan yang dilakukan, atau jika karyawan merasa kompetensinya tidak diakui atau dimanfaatkan dengan baik oleh organisasi, hal ini bisa menyebabkan frustrasi dan berkurangnya efisiensi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Marthalia & Anisah (2020), Monoarfa et al. (2021), Musa et al. (2021), Abubakar (2018) yang menyatakan kompetensi kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya, peningkatan kompetensi kerja justru dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Hal ini bisa terjadi jika karyawan merasa terbebani atau terlalu fokus pada peningkatan keterampilan tertentu, sehingga mereka mengabaikan tugas utama atau tidak dapat menerapkannya secara efektif dalam pekerjaan mereka. Kompetensi tinggi yang tidak diimbangi dengan motivasi atau sumber daya yang memadai juga dapat membuat karyawan merasa tidak termotivasi atau bingung, yang akhirnya menurunkan kinerja dan produktivitas mereka.

Kompetensi sebagai faktor menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi (Musa et al., 2021). Dengan demikian, kompetensi karyawan yang memiliki sikap, tingkah laku dan kemampuan dalam

melaksanakan pekerjaan lebih menekankan penguasaan sikap dan keterampilan dalam bidang keprofesian dengan landasan pengetahuan yang memadai sehingga mampu menunjukkan kemampuan dan kompetensinya berupa kemampuan intelektual, keterampilan teknis dan sikap yang dilandasi etika profesi sehingga mampu membuat keputusan secara profesional.

Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian (Suherman et al., 2024), yang menyatakan kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Artinya, tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka tidak akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Karyawan yang kompeten, tetapi tidak memiliki akses ke sumber daya yang memadai atau dukungan dari kolega dan supervisor, mungkin tidak dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan tidak dapat dioptimalkan tanpa dukungan dan sumber daya yang memadai.

Kompetensi kerja pada dasarnya berhubungan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik. Pada PDAM Tirta Boalemo, memiliki pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas karyawan, akan tetapi pengaruhnya bersifat. Hal ini bisa dapat terjadi apabila peningkatan kompetensi tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik atau tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Misalnya, karyawan memiliki keterampilan yang lebih tinggi namun tugas yang diberikan kurang menantang, hal ini bisa menyebabkan kebosanan dan demotivasi, sehingga produktivitas justru menurun. Dengan demikian, penting bagi manajemen untuk tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan merasa didukung secara keseluruhan dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pranogyo dan Sumampouw, (2022) menyatakan motivasi berpangkal dari bahasa latin “movere” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses psikologis yang muncul dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi kerja merupakan seperangkat dan nilai yang dapat berpengaruh seseorang untuk mencapai suatu hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat seseorang untuk bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. (Parashakti & Noviyanti, 2021). Berdasarkan definisi dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi kerja adalah dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pemberian suatu rangsangan atau dorongan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Nguyen *et al.*, (2020), motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, dan berkontribusi lebih besar pada produktivitas kerja. Maka, perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi kerja didorong karena adanya kebutuhan. Kebutuhan yang ada pada diri seseorang mendorong orang tersebut

berperilaku dan sikap perilaku seseorang selalu berorientasi pada tujuan, yang salah satunya adalah dengan terpenuhinya kebutuhan.

Lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang inspiratif juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi. Djuhara(2019), motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami dan mengelola motivasi kerja, manajer dapat menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka juga lebih mampu menghadapi tantangan, berinovasi, dan berkolaborasi dengan rekan kerja. Oleh karena itu, manajer dan pemimpin organisasi sering kali berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberi penghargaan, guna memaksimalkan motivasi dan, pada akhirnya, kinerja tim mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan tersebut cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan bekerja dengan lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mencapai target yang lebih baik. Motivasi kerja di PDAM Tirta Boalemo bisa berupa dorongan internal seperti keinginan untuk berkembang, mendapatkan pengakuan, atau merasa dihargai dalam pekerjaan mereka. Selain itu, faktor eksternal seperti penghargaan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus, lebih efisien, dan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2016), Nurwinda et al., (2020), Sunarsi (2018) yang menyatakan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Artinya, motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mempengaruhi sejauh mana karyawan mampu menghasilkan output yang optimal dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, baik oleh faktor internal maupun eksternal, mereka cenderung memiliki semangat lebih untuk melakukan tugas dengan kualitas terbaik, mengerjakan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, dan meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Pemberian motivasi kerja merupakan suatu saranagunameningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi yang kuat memberikan energi positif kepada karyawan sehingga mereka mampu mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan

yang termotivasi juga memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas yang lebih baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih berinisiatif, berinovasi, dan berkontribusi secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian target perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka dan melihat adanya kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih fokus dan konsisten dalam bekerja, sehingga produktivitas mereka meningkat. Di PDAM Tirta Boalemo, hal ini menunjukkan bahwa manajemen yang mampu mendorong dan memelihara motivasi kerja karyawan secara efektif akan memperoleh manfaat berupa peningkatan efisiensi dan hasil kerja yang lebih baik dari seluruh tim.

Menurut Laksmiari (2016), karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan di PDAM Tirta Boalemo. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian Nurwin & Frianto (2021), Purwanti et al., (2024), yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah” (Purwanti et al., 2024).

Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan kualitas dan kuantitas output, serta membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Faktor-faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karier, dan dukungan dari pimpinan turut mempengaruhi tingkat motivasi. Ketika karyawan merasa diapresiasi dan diberi kesempatan untuk berkembang, produktivitas mereka cenderung meningkat.

Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Teori Kinerja (*Performance Theory*) adalah konsep yang menjelaskan bagaimana individu atau kelompok mencapai dan mempertahankan tingkat kinerja tertentu dalam berbagai konteks, baik itu dalam pekerjaan, pendidikan, olahraga, atau kegiatan lainnya. Firda (2023), *Performance Theory* mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk kemampuan individu, motivasi, lingkungan, dan sumber daya yang tersedia. Selain itu, teori ini menyoroti pentingnya umpan balik, pelatihan, dan pengembangan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan yang diinginkan. Model-model dalam teori kinerja juga sering menekankan peran tujuan yang jelas, dukungan manajemen, serta budaya organisasi yang mendukung dalam mencapai kinerja optimal.

Teori kinerja dalam hal ini, bahwa kinerja optimal tercapai ketika karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan juga termotivasi dengan baik. Kombinasi dari kompetensi dan motivasi ini memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik tetapi juga memiliki keinginan dan dorongan untuk mencapai hasil yang tinggi. Dengan memahami dan mengelola kompetensi serta motivasi kerja, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efektif.

Dalam konteks produktivitas kerja, *Performance Theory* menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi adalah dua elemen kunci yang saling berinteraksi. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sementara motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk menggunakan kompetensinya secara maksimal. Abubakar(2018), karyawan yang kompeten dan termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. Artinya, baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, seperti keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, maupun motivasi kerja yang mendorong semangat dan dedikasi mereka, secara bersamaan mempengaruhi seberapa produktif karyawan dalam bekerja. Kompetensi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan berkualitas, sementara motivasi kerja yang baik memberikan dorongan agar karyawan tetap bersemangat dan fokus pada tugas mereka, meskipun menghadapi tantangan.

Kompetensi kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja dan hasil yang lebih optimal. Dengan demikian, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kompetensi yang memadai, tetapi juga merasa termotivasi dan diberdayakan dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat. Karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang baik, serta didorong oleh motivasi internal dan eksternal yang kuat, akan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian target perusahaan.

Kompetensi kerja memastikan karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan kualitas yang tinggi, sementara motivasi kerja memastikan bahwa karyawan tetap bersemangat dan konsisten dalam upaya mereka mencapai hasil yang maksimal. Meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan, serta membangun motivasi melalui penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung, akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dengan demikian, keseimbangan antara peningkatan kompetensi dan penguatan motivasi akan memberikan dampak yang positif bagi produktivitas kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (ALhamdi et al., 2018), (Nurwin 2021), (Mulyadi, 2019), yang menyatakan kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan

dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Kompetensi yang kuat dan motivasi yang tinggi menciptakan hubungan yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan, karena karyawan tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga dorongan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Di PDAM Tirta Boalemo, kompetensi dan motivasi ini dapat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas.

Suherman et al.,(2024), mengemukakan bahwa hubungan antara kompetensi dan produktivitas hanya signifikan ketika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang kompeten, tetapi tidak memiliki motivasi atau sikap kerja yang tinggi atau positif, tidak akan menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

Kompetensi kerja, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang memadai, mereka mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mengatasi tantangan di tempat kerja. Sedangkan, motivasi kerja menjadi pendorong internal yang memengaruhi seberapa kuat karyawan berkomitmen untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan lebih bersemangat, disiplin, dan berusaha mencapai hasil yang optimal.

Hubungan antara kompetensi kerja dan motivasi kerja di PDAM Tirta Boalemo menunjukkan bahwa kedua faktor ini tidak berdiri sendiri, tetapi saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Di PDAM Tirta Boalemo, di mana tugas-tugas operasional dan pelayanan masyarakat sangat penting, karyawan yang kompeten dan termotivasi akan mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, meningkatkan efisiensi operasional, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Keterkaitan antara kedua faktor ini menjelaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh semangat dan dorongan mereka untuk terus berkinerja baik, yang sangat relevan dengan kebutuhan PDAM dalam memberikan layanan air bersih yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan peneliti serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Secara parsial, Kompetensi Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo yang mengindikasikan bahwa meskipun kompetensi kerja karyawan meningkat, hal tersebut justru diikuti dengan penurunan produktivitas kerja. Artinya, adanya ketidakseimbangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan dengan tugas yang diberikan, atau pelatihan yang dilakukan tidak relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin rendah produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Boalemo.
2. Secara parsial, Motivasi Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo yang mengindikasikan bahwa ketika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan tersebut cenderung lebih bersemangat,

berkomitmen, dan bekerja dengan lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan hasil kerja mereka. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

3. Secara simultan, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang baik, serta didorong oleh motivasi internal dan eksternal yang kuat, akan mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan berkontribusi lebih optimal terhadap pencapaian target perusahaan.

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. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57-68.
- Bordens, & Abbott. (2009). Research Design And Methods. In *Listening In The Language Classroom*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9780511575945.009>
- Bagu, N., Asi, L. L., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219-229.
- Bone, I. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 954-961
- Creswell, John W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Djuhara, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi Dan Iklan Pt. Tribun Jabar Bandung. *E-Jurnal STIE INABA*, 13(1), 1–22.
- Eksan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Industri* Volume 21, No.2.
- Fahmeyzan, Soraya, & Etmy. (2018). *Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis*. 2(1).
- Firda, F. A. (2023). *Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pemerintah Kota Semarang*.

- Girniawan, Et Al. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang / Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* Vol.17 (1).
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitasdiponegoro
- Ismail, Nurdin, Dan Hartati, Sri. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya : Media Sahabat Cendikia.
- Jumantoro, Et Al. (2019). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serbausaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi*, 3(2), 106-117.
- Laksmiari, N. P. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54-63.
<https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/JJPE/Article/View/20066/12037>
- Mardiatmoko. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L .]*) *The Importance Of The Classical Assumption Test In Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study Of. 14*(3), 333-342.
- Marthalia, L., & Anisah. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Pertamina Jaya. *Manajerial Universitas Jayabaya*, 14, 1-6.
- Monoarfa, Y., Alam, H. V., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT Honda Nengga Mobilindo Kota Gorontalo. 112.
- Mulyadi, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal MANAJERIAL*, 9(2), 97-111.
<https://Doi.Org/10.17509/Manajerial.V9i2.1807>
- Mulyadi, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa. 9, 97-111.
- Musa, L., Hinele, R., & Podungge, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJP Provinsi Gorontalo. 112.
- Nguyen, Et Al. (2020). *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Work Achievement*. Dijdbm.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplinkerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona . Artikelakselerasi: *Jurnal Ilmiah Nasional* Vol. 3 No. 1.
- Nurnaningsih. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Telkom Tbk Cabang Makassar. *Journal Economics And Business Of Islam* Vol. 4, No. 2, 92-109.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876-885.
<https://Doi.Org/10.26740/Jim.V9n3.P876-885>
- Nurwinda, Malkan, Harun, U., & Pratamasyari, D. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap

- Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu). *International Journal Of Knowledge Management Studies*, 11(1), 59–80. <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2020.105073>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)* Volume : 1 | Nomor 2.
- Pratama Dan Permatasari. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasionalprosedur Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerjakaryawan Devidi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. 11(1), 28-29.
- Pragiwani, Et Al . (2020). Biaya Gaji, Biaya Pelatihan Tenaga Kerja, Jumlah Karyawan Dan Produktivitas Karyawan. *Responsive* Volume 3 No. 2.
- Pranogyo, A. B., & Sumampouw, R. W. (2022). Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Sarana Instalasi Gardu Induk. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1 .
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Cv Prima Indah Ii Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(1), 165–177.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Pegawai Dan Motivasi Kerja Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* Vol. 3, No. 2.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Among Makarti* Vol.11 No.21.
- Simanjuntak, B. R. S. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Bank Bri Salatiga.
- Sudrartono, T. (2021). Pengaruh Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Aksesoris Pakaian Di Toko Mingka Bandung. *VALUE*, 2(1), 57-66.
- Sujarweni, V., Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Danr&D*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12(1), 20–36. <https://doi.org/10.34010/Agregasi.V12i1.12585>
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL Semarak*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i1.1247>
- Yusiyanti, P. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PDAM Tirta Marta, Yogyakarta Pendekatan Teori Ekspektansi *Victor Vroom*.

As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 4 Nomor 1 (2025) 110 – 126 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v4i1.383

<https://Dspace.Uii.Ac.Id/Handle/123456789/26511>

Yanto, E., & Aqfir, A. (2021). Pengaruh Transparansi, Partisipasi Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pengelolaan Alokasi Dana Desa Dan Dana Desa. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2).