

Pengaruh Kemampuan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) Ngasem, Kediri

Deva Febrianti¹, Indah Listyani², M. Adi Trisna Wahyudi³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

Abstract

Employee work productivity is a crucial aspect of maintaining a company's operational performance, particularly in the manufacturing sector, such as at CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) in Ngasem, Kediri. However, dynamics regarding work capability, interpersonal communication effectiveness, and fluctuations in work motivation often act as obstacles to achieving optimal productivity targets. This study aims to analyze the influence of work capability, communication, and work motivation both individually and simultaneously on employee work productivity at CV. GTT Ngasem, Kediri. A quantitative approach was employed, utilizing primary data collected through questionnaires distributed to a sample of employees. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t-tests (partial) and F-tests (simultaneous). The results indicate that work capability, communication, and work motivation both collectively and independently exert a positive and significant influence on enhancing employee work productivity. These variables proved to be key determinants in optimizing the company's operational performance. Enhancing work capability, improving organizational communication, and strengthening work motivation contribute significantly to boosting employee productivity. The practical implications of these findings suggest that management should place greater emphasis on capacity building and fostering employee motivation to achieve sustainable work efficiency.

Keywords: *Work Ability, Communication, Work Motivation, Work Productivity..*

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam mempertahankan kinerja operasional perusahaan, khususnya pada sektor industri pengolahan seperti CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) Ngasem, Kediri. Namun, dinamika pada tingkat kemampuan kerja, efektivitas komunikasi antar-individu, serta fluktuasi motivasi kerja seringkali menjadi kendala yang memengaruhi pencapaian target produktivitas secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, komunikasi, and motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. GTT Ngasem, Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada sampel karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama maupun mandiri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Variabel-variabel tersebut terbukti menjadi penentu utama dalam mengoptimalkan kinerja operasional di perusahaan. Peningkatan kemampuan kerja, perbaikan komunikasi organisasi, dan penguatan motivasi kerja memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan dalam mendorong produktivitas karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini menyarankan manajemen agar lebih memerhatikan pengembangan kapasitas dan dorongan psikologis karyawan guna mencapai efisiensi kerja yang berkelanjutan.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

***Corresponding Author:**

Deva Febrianti

febriantidefa@gmail.com



Creative Commons Licence

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Di tengah dinamika persaingan industri manufaktur yang semakin ketat, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya. Produktivitas kerja karyawan merupakan indikator utama yang merefleksikan efisiensi dan efektivitas proses produksi dalam mencapai target perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi tidak hanya mencerminkan kinerja individu yang baik, tetapi juga menjamin kelangsungan operasional dan daya saing jangka panjang perusahaan di pasar.

Kendati demikian, menjaga dan meningkatkan produktivitas bukanlah hal yang mudah. Berdasarkan fenomena di lapangan, tantangan umum yang sering dihadapi oleh sektor industri pengolahan pangan seperti pada CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) Ngasem, Kediri berkaitan erat dengan fluktuasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal karyawan. Permasalahan ini sering kali berakar dari variasi pada tingkat kemampuan kerja (*work ability*), efektivitas komunikasi antar-lini, serta dinamika motivasi kerja karyawan sehari-hari (Robbins & Judge, 2017).

Kemampuan kerja merupakan fondasi dasar bagi seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang memadai cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan minim kesalahan (Mangkunegara, 2017). Namun, dalam praktiknya, kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan tingkat penguasaan kompetensi teknis kerap menjadi hambatan operasional. Hal ini diperparah oleh aspek komunikasi di dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang tersumbat, lambat, atau kurang terarah sering kali memicu mis koordinasi, kesalahpahaman instruksi kerja, hingga penurunan efisiensi waktu penyelesaian tugas (Hasibuan, 2019).

Selain kemampuan dan komunikasi, faktor psikologis berupa motivasi kerja memegang peranan krusial sebagai pendorong internal yang menggerakkan perilaku kerja seseorang. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, antusiasme, dan komitmen yang kuat terhadap target perusahaan (Vroom, 1964; Herzberg, 1966). Sebaliknya, rendahnya dorongan atau penghargaan yang dirasakan oleh karyawan dapat berakibat pada penurunan gairah kerja, absensi yang tinggi, dan stagnasi produktivitas. Sejumlah studi terdahulu telah mengonfirmasi bahwa kemampuan kerja, komunikasi, dan motivasi secara parsial maupun simultan memiliki keterkaitan erat dalam membentuk kinerja serta produktivitas karyawan (Wurschi et al., 2020; Pradana & Nugroho, 2021).

Meskipun berbagai literatur telah banyak membahas hubungan antara variabel-variabel tersebut secara umum, riset spesifik yang mendalam pada industri pengolahan pangan tradisional yang bertransformasi menjadi skala modern seperti CV. GTT Ngasem, Kediri, masih memerlukan pembaruan empiris yang komprehensif. Dinamika spesifik di lantai produksi lokal menuntut analisis yang kontekstual untuk melihat sejauh mana faktor kemampuan, pola komunikasi internal, dan sistem motivasi berkontribusi nyata terhadap peningkatan output produktivitas kerja harian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) Ngasem, Kediri. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi

pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas yang berkelanjutan.

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* (penelitian penjelas). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2018).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) Ngasem, Kediri berjumlah sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *saturated sampling* (teknik sampel jenuh atau sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden karena jumlahnya yang relatif terjangkau dan untuk mendapatkan data yang akurat secara komprehensif (Sugiyono, 2019). Jumlah total sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di bagian produksi CV. GTT.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini melibatkan empat variabel utama yang diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5 (dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju):

- Kemampuan Kerja (X_1): Kapasitas fisik, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas (Mangkunegara, 2017).
- Komunikasi (X_2): Proses penyampaian dan penerimaan informasi atau pesan antarindividu di dalam lingkungan kerja secara efektif (Hasibuan, 2019).
- Motivasi Kerja (X_3): Dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan dan mempertahankan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2017).
- Produktivitas Kerja (Y): Perbandingan antara hasil kerja (output) yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan dalam proses produksi (Arikunto, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui survei lapangan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur secara langsung kepada responden. Selain itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, dokumentasi internal perusahaan, serta telaah literatur dari jurnal ilmiah dan buku teks yang relevan.

Uji Instrumen dan Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen kuesioner diuji terlebih dahulu melalui:

- Uji Validitas: Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (Ghozali, 2018).

- Uji Reliabilitas: Digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi kuesioner menggunakan nilai Cronbach's Alpha ($> 0,60$).

Teknis analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik, yang melalui tahapan:

1. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi terbebas dari bias.
2. Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menguji persamaan matematis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan formula:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

3. Uji Hipotesis:
 - Uji Parsial (Uji t): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
 - Uji Simultan (Uji F): Untuk menguji apakah kemampuan kerja, komunikasi, and motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
 - Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden dan Deskripsi Variabel Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan bagian produksi di CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) Ngasem, Kediri sebagai responden. Karakteristik responden secara umum didominasi oleh karyawan usia produktif dengan tingkat pendidikan dan masa kerja yang bervariasi, yang mendukung objektivitas pengisian kuesioner penelitian.

2. Hasil Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen kuesioner diuji untuk memastikan kevalidan dan keandalannya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kemampuan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga seluruh item dinyatakan sah. Sementara itu, uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel berada di atas 0,60, yang berarti instrumen reliabel dan layak digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel ($\alpha=0,05$)	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
Kemampuan Kerja (X_1)	X1.1 – X1.5	0,812 – 0,896	0,329	Valid	0,901	Reliabel
Komunikasi (X_2)	X2.1 – X2.5	0,730 – 0,856	0,329	Valid	0,859	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	X3.1 – X3.5	0,755 – 0,854	0,329	Valid	0,868	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	Y1 – Y6	0,780 – 0,906	0,329	Valid	0,908	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan guna memastikan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari masalah normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas:

- Uji Normalitas: Berdasarkan uji statistik (seperti Kolmogorov-Smirnov atau grafik Normal P-P Plot), nilai residual terdistribusi secara normal.
- Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance menunjukkan angka $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , yang mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas antarvariabel independen.
- Uji Heteroskedastisitas: Titik-titik pada grafik scatter plot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menandakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik (Multikolinearitas dan Normalitas)

Model / Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan Multikolinearitas
Kemampuan Kerja (X_1)	0,720	1,389	Bebas Multikolinearitas
Komunikasi (X_2)	0,707	1,415	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,742	1,348	Bebas Multikolinearitas
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200	Data berdistribusi normal ($> 0,05$)	

4. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh variabel kemampuan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. GTT Ngasem, Kediri. Pengolahan data dengan bantuan SPSS menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	-2.026	1.627		-1.246	.222		
Total_X1	.478	.103	.423	4.642	.000	.720	1.389
Total_X2	.456	.112	.376	4.084	.000	.707	1.415
Total_X3	.387	.105	.330	3.672	.001	.742	1.348

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = -2.026 + 0,478X_1 + 0,456X_2 + 0,387X_3 + e$$

Interpretasi model: Nilai koefisien masing-masing variabel menunjukkan bahwa peningkatan pada kemampuan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja akan berdampak langsung terhadap peningkatan skor produktivitas kerja karyawan.

5. Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi)

- Uji Parsial (Uji t): Pengujian ini digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi (*Sig.*) untuk kemampuan kerja, komunikasi, and motivasi kerja berada di bawah 0,05 ($p < 0,05$), yang berarti secara parsial ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Uji Simultan (Uji F): Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi $F < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. GTT Ngasem, Kediri.
- Koefisien Determinasi (R^2): Nilai Adjusted R Square menunjukkan angka tertentu (misalnya 0,xx), yang berarti sebesar sekian persen variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, komunikasi, and motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.790	1.665

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Nilai Adjusted R Square menunjukkan angka 0,790, yang berarti sebesar 79,0% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 21,0% ($(100\% - 79\%)$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.157	3	124.719	44.978	.000 ^b
	Residual	88.732	32	2.773		
	Total	462.889	35			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

6. Pembahasan**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. GTT Ngasem, Kediri. Kemampuan kerja yang mencakup penguasaan teknis proses produksi, keterampilan operasional, dan pemahaman tugas merupakan fondasi utama bagi karyawan dalam menghasilkan output kerja yang efektif dan efisien. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) serta riset Wurschi et al. (2020) yang menyatakan bahwa kapasitas dan kompetensi individu yang memadai dapat meminimalkan tingkat kesalahan kerja serta mempercepat durasi penyelesaian tugas di lantai produksi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Komunikasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Di lingkungan industri manufaktur seperti CV. GTT, kelancaran arus informasi—baik komunikasi vertikal antara pimpinan dan bawahan maupun komunikasi horizontal antar-rekan kerja—sangat menentukan kecepatan penanganan masalah teknis dan koordinasi shift kerja. Komunikasi yang efektif mampu mereduksi kesalahpahaman instruksi kerja dan mencegah hambatan operasional, memperkuat argumen Hasibuan (2019) mengenai pentingnya jaringan informasi internal yang transparan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dorongan psikologis, baik yang bersifat intrinsik (kepuasan kerja, tanggung jawab) maupun ekstrinsik (insentif, penghargaan dari perusahaan), menjadi motor penggerak utama bagi karyawan untuk bekerja secara optimal melampaui standar minimal. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, tingkat kehadiran dan dedikasi mereka meningkat secara linier dengan pencapaian target produksi perusahaan (Herzberg, 1966; Robbins & Judge, 2017).

Pengaruh Simultan Kemampuan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Kerja

Secara bersama-sama, kemampuan kerja, komunikasi, and motivasi kerja terbukti menjadi determinan krusial yang mendongkrak produktivitas kerja karyawan CV. GTT Ngasem,

Kediri. Integrasi antara kesiapan kompetensi teknis, iklim komunikasi organisasi yang kondusif, serta sistem dorongan motivasi yang tepat menciptakan ekosistem kerja sinergis yang memaksimalkan efisiensi pemanfaatan sumber daya perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, komunikasi, and motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) Ngasem, Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, peningkatan kemampuan kerja memperkuat kompetensi teknis dan efisiensi penyelesaian tugas karyawan, komunikasi yang efektif mampu meminimalkan kesalahan koordinasi dan memperlancar arus informasi, serta penguatan motivasi kerja mendongkrak semangat dan tanggung jawab individu dalam mencapai target perusahaan. Secara bersama-sama (simultan), ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh yang sangat kuat sebesar 80,8% terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara 19,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Aknes, & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Surya Teknik Dinamika. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 13.
- Al Ghifari, M. S., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Amigdala Karya Pedia Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (JIJE)*, 1(4), 189–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.382>
- Amaliyah, N. E., & Amin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Makmur Jaya. *Jurnal Psikologi*, 2(4), 1–10.
- Ambarita, R. P., Damayanti, R., & Mafra, N. U. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim. 2, 306–312.
- Birowo, A. M., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pabrik Tahu Sari Klaten. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 460–471. <https://doi.org/org/10.62710/3tgwxb46>
- Bu'ulolo, A., Halowo Fau, S., & Jhon Firman Fau, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. *PARETO: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 61–72.
- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (pp. 085–092).
- Dewi, N. (n.d.). Pengantar Manajemen.
- Dewi Puspitasari, & Wulandari Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(1), 89–100. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v1i1.111>

- Dr. Machali, I. M. P. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34. <https://doi.org/10.71383/wbq52h63>
- Ghozali, I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Dekriptif Dan Crosstabs. In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.
- Ginting, N., Sitompul, D. A., Sihombing, N. I., & Manik, L. S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pappakaya Abadi Medan. 21(1), 1–9.
- Haidar, R., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Kondang Roso. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 1–17.
- Janah, S. F., Wisnu, S., & Bhirawa, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. GTT Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis I* , 663–670.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi Volume 1 Nomor 2 (Juni 2021) / e-journal.upr.ac.id. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1, 75–84.
- Judijanto, L., Wulandari, D., Rahmawati, F. A., Mukhlis, I. R., Purba, A. E., Nopiah, R., & Fanani, A. F. (2024). Integrasi Metode Kuantitatif Dan Kualitatif.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Maratus Solikah, Diana Enggar Pradita, Gita Iranie F.S, Nurul Aini, & Muallimin Muallimin. (2025). Literature Review : Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
- Marhadi, M. Q. A., Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Mitra Swarnadwipa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 948–964.
- Massora, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai kementerian pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), 72.
- MS Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., Suparto, Kristanto, T., Sihombing, L., Mu'ah, Hariyanti, Muftiasa, A., Sushardi, & Nuryati. (2022). *Manajemen Sdm (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*.
- Muspawi, M., Aryati, D., Gulo, C. A., & Hasanah, H. (2023). Konsep Dasar Komunikasi Organisasi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 12(2), 58–66.
- Ose, Y. D., Dekratia, Y. A., & Samosir, M. (2023). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Kopdit Hiro Heling. 10(3).
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 14–26. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>

- Purwanti, T., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Siregar, D. I. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu. 1(1), 173–181.
- Rahayu, R. F., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh Kemampuan Kerjasama dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV. Buana Jaya Sentosa. Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi, 2(1), 264–273. <https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/article/view/279>
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(9), 2935–2943.
- Sari, N., Budiati, Y., & Lestari, R. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 17(2), 126–141.
- Sugiyono. (2023a). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In Alfabeta, CV (Issue April).
- Sugiyono. (2023b). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.)). ALFABETA, cv Hotline: 081.1213.9484.
- Sukanto, T. A., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Manajemen Kompeten, 6(2), 23. <https://doi.org/10.51877/mnjam.v6i2.323>
- Taka, H. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY. Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i1.188>
- Thamrin dan Francis. (2012). Pengantar Manajemen.