

PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT SWASTI SARI CABANG KOTA KUPANG

*The Effect of Competence and Incentives on Employee Work
Productivity at KSP Kopdit Swasti Sari, Kupang City Branch*

Michella P. D. N. Parus^{1,a)}, Debryana Y. Salean^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)} nikenparus@gmail.com, ^{b)} debryana.salean@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kompetensi (X1) dan insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 86 orang karyawan, dan penarikan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 46 orang responden. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS V 30. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T dan uji F, dan sebelum pengujian ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Sebaliknya, variabel insentif (X2) menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan variabel insentif (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.

Kata Kunci : Kompetensi, Insentif dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam organisasi sebagai penentu utama kemajuan dan efektivitas kegiatan operasional. Karyawan, sebagai satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Sutrisno, 2017), memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas. Ketika karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik, mampu mencapai hasil yang efektif (sesuai tujuan) dan efisien (menggunakan sumber daya secara optimal), maka secara langsung produktivitas yang dihasilkan pun akan meningkat. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana diungkapkan oleh Armstrong dalam (Ridha, 2024), produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas SDM dalam mencapai tujuan organisasi. Agar tujuan tersebut tercapai, maka perusahaan harus mampu membuat

produktivitas semakin meningkat. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti: motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2017). Kompetensi menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dapat mempengaruhi produktivitas, karena individu yang memiliki kompetensi yang baik mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor yang penting dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan selain kompetensi adalah insentif. Menurut Marianus (2016) Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif bisa berupa materi seperti uang, bonus, dan komisi atau non-materi berupa penghargaan dan promosi. KSP Kopdit Swasti Sari merupakan lembaga keuangan non perbankan yang berada di wilayah Nusa Tenggara Timur. Sejak berdirinya, koperasi ini telah berkembang menjadi salah satu institusi keuangan terpercaya di wilayahnya, dengan berbagai produk dan layanan yang ditawarkan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Dalam menghadapi tantangan terkait dengan peningkatan produktivitas karyawan, koperasi ini terus mengembangkan kompetensi dan mengoptimalkan pemberian insentif guna memberikan pelayanan prima kepada anggota. Dalam sesi wawancara secara langsung bersama dengan salah satu karyawan di KSP Kopdit Swasti Sari yaitu Ibu Jeana pada tanggal 23 April 2025 pada pukul 10.00 WITA, diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang menunjukkan bahwa lulusan SMA/SMK sebesar 35%, D3 sebanyak 2%, S1 sebanyak 62%, S2 sebanyak 1%. Karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki dan juga disiplin ilmu yang mereka miliki. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka miliki. Berdasarkan kesenjangan atau gap dengan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis ingin meneliti lebih dalam terkait dengan apakah pemberian motivasi dan insentif pada karyawan KSP Kopdit Swasti Sari benar-benar memengaruhi produktivitas karyawan atau tidak dalam konteks spesifik koperasi simpan pinjam.

KAJIAN TEORI

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sikap mental yang memiliki semangat dalam memperbaiki diri, misalnya peningkatan dari segi keterampilan, disiplin, kerukunan bekerja, pengetahuan, upaya pribadi, dan meningkatkan pekerjaannya melalui manajemen dan sikap kerja yang lebih baik dari sebelumnya, menghemat biaya, tepat waktu, dan memiliki sistem teknologi yang lebih baik (Nurfitriani, 2024). Menurut Sutrisno (2017), produktivitas adalah suatu pendekatan

interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja ialah keahlian seorang ataupun sekelompok orang buat menciptakan benda serta jasa dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan ataupun cocok dengan rencana. Menurut Sutrisno (2017), ada beberapa faktor yang menjadi penentu keberhasilan karyawan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, yaitu: Perbaikan berkelanjutan, Peningkatan mutu hasil pekerjaan, Pemberdayaan sumber daya manusia. Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan beberapa indikator menurut Sutrisno (2017), antara lain: Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, dan efisiensi.

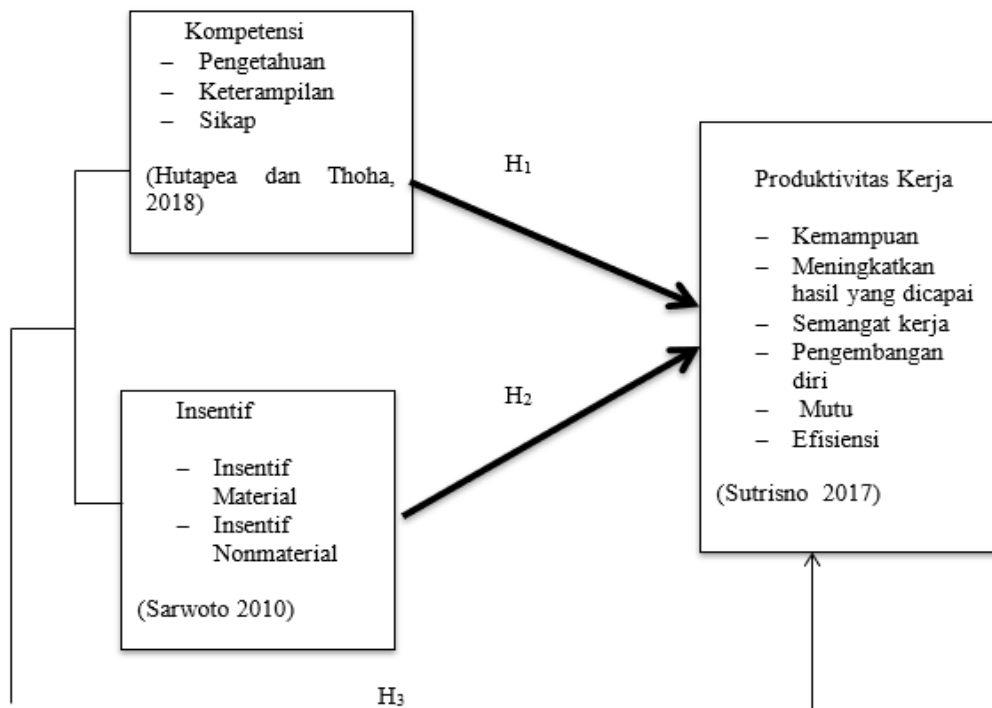
Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya. Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Handoko (2017), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu: Keyakinan dan nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*), Motivasi, Isu Emosional, Kemampuan intelektual. Budaya organisasi. Menurut Hutapea & Thoha (2018), menyatakan bahwa ada 3 indikator dalam kompetensi, yaitu : Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan (*skill*), Sikap kerja (*attitude*).

Insentif

Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar produktivitas pegawai dapat meningkat. Menurut Marianus (2016) Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Safrizal (2022), pemberian insentif merupakan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara sengaja untuk mewujudkan adanya dorongan dalam mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi instansi melalui adanya kinerja yang lebih baik dan berkualitas dari setiap pegawai. Menurut Yani dalam (Khaeruman, 2021), beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, yaitu : Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik, Komunikasi realistis untuk berhasil, Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut, Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan, Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan, Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan terbayarkan. Ada beberapa indikator insentif Menurut Sarwoto (2010) secara garis besar jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut : Insentif Material dan Insentif Nonmaterial.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.
- H2 : Diduga insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang
- H3 : Diduga kompetensi dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, yang disebarkan kepada responden terpilih dari populasi sebanyak 86 orang karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 46 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal, yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 30, untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar

variabel. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, peneliti terlebih dahulu melaksanakan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan keandalan instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memeriksa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas model penelitian. Hasil akhir dari analisis ini digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh kompetensi dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, sejalan dengan pandangan Sugiyono (2013) bahwa metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.749	2.019		3.838	<,001
	X1	.583	.077	.738	5.587	<,001
	X2	.096	.064	.145	1.489	.144

a. Dependent Variable: X

Sumber: Data diolah SPSS, (2025)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,749 - 0,583 X1 + 0,096 X2$$

Model persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstan (a) sebesar 7,749 yang artinya jika Kompetensi (X1) dan Insentif (X2) bernilai 0, Maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 7,749 poin
2. Koefisien regresi $b_1 = 0,583$ artinya, apabila kompetensi (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara insentif tetap maka produktivitas kerja (Y) menurun sebesar (0,583) poin
3. Koefisien regresi $b_2 = (0,096)$ artinya, apabila insentif (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kompetensi tetap maka produktivitas kerja (Y) menurun sebesar (0,096) poin.

Uji Parsial (t)

Berikut hasil uji t untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja (H_1)
Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan $t_{hitung} (7,587) > (2,015)$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (a)$ atau $(0,001 < 0,05)$, maka H_a diterima dan H_o

ditolak artinya kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja (H_2)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan $t_{hitung} (1,489) < (2,015)$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (a)$ atau $(0,144 > 0,05)$, maka H_a ditolak dan H_o diterima artinya insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.

Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan terhadap variabel dependen). Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.287	2	67.643	34.682	<,001 ^b
	Residual	83.866	43	1.950		
	Total	219.152	45			

a. Dependent Variable: X

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dengan $F_{hitung} (34,682) > (3,21)$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (a)$ atau $(0,001 < 0,05)$, maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.600	1.397

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat simpulkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,600 yang berarti koefisien determinasi adalah 60,0%, artinya bahwa variabel kompetensi dan

insentif mempunyai kontribusi terhadap produktivitas kerja sebanyak 60,0%. Sedangkan sisanya yaitu 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Hubungan ini berarti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil uji hipotesis tersebut diperkuat oleh pendapat dari Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan uji yang sudah dilakukan hasil kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang mereka miliki. Kompetensi ini mencakup beberapa aspek penting seperti inisiatif karyawan dalam mengembangkan diri dan berkontribusi aktif dalam pekerjaan, kemampuan memecahkan masalah yang didukung oleh keterampilan praktis, dan juga pemahaman mendalam terhadap bidang pekerjaan masing-masing. Kombinasi dari ketiga faktor ini terbukti secara signifikan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, memungkinkan karyawan untuk menuntaskan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Eksan et al (2025) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan seperti skill dan pengetahuan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Insentif (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang

Berdasarkan pada uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pantow et al (2019) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti meskipun ada pemberian insentif kepada karyawan, tetapi memiliki pengaruh yang lemah untuk meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X1) Dan Insentif (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan, diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 34,682 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,21 dan nilai signifikan α sebesar 0,001. Oleh karena itu $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($34,682 \geq 3,21$) jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan seperti skill, keterampilan dan pengetahuan menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan. Dan juga insentif meskipun tidak berpengaruh secara signifikan, tetapi ada sedikit pengaruh terhadap produktivitas yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini didukung oleh

penelitian dari Pantow et all (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat kompetensi dan insentif karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang berada dalam kategori tinggi, sedangkan tingkat produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan. Sementara itu, variabel insentif terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, yang mengindikasikan bahwa pemberian insentif belum menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tetap memiliki peran penting dalam membentuk produktivitas, meskipun pengaruh insentif secara individu tidak terlalu kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang diharapkan dengan kompetensi yang berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, KSP Kopdit Swasti Sari perlu terus berinvestasi dalam pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawan agar skill dan keterampilan yang dimiliki karyawan semakin baik dan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada KSP Kopdit Swasti Sari Cabang Kota Kupang meskipun insentif menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik, sistem insentif yang ada saat ini belum optimal dalam mendorong produktivitas diharapkan adanya tinjauan kembali insentif seperti apa yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel lain seperti stres kerja, beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Busro. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Pramedia Group
- Eksan, M.Z., Asi, L.L., Podungge R., (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Boalemo. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 4(1), 110
- Handoko, H. (2017). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta..
- Hutapea dan Thoha, (2018). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Khaeruman, M. L. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Aa.Rizky.

- Luruk, O., Nursiani, N. P., Neno, M., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pln Sub Ulp Betun. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 171-181.
- Mangkunegara, A. P., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Marianus, S. (2016), Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.4 No. 3, h. 699.
- Ndruru, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 64-72.
- Nurfitriani. (2024). *Pengembangan SDM*. IAIN Parepare Nusantara Press.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ridha, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero. *Journal Of Social Science Research*, 4.
- Roka, S., Fanggidae, R., Maak, C., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kc Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(6), 1487-1500
- Safrizal, A.B. H., (2022). *Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. Penerbit CV. Eureka Media Aksara (Pertama).
- Sari, I. D. A., Fatimah, N., & Muslim, B. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Serta Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Asuransi Jasa Raharja Putera Cabang Surabaya. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 384-395
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sembiring, D., Hasibuan, A., Yulia, Y., (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulimin. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi. *UNDARIS Journal*, Vol.4, No. 5.
- Suryadi, Dupri, D. D., Indrihardianti (2023). Peranan Insentif Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Sukadana. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, Vol. 3. No. 3.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yanti, D. J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication Di Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Yulianto, Y., Kurniawan B., Setyorini, N., (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah. *Journal Of Student Research*, 1(4), 268–279.