

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Union Teknika

Ayu Widiya Sari

Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

Erni Yuningsih

Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

Tini Kartini

Fakultas Ekonomi Universitas Djuanda

Alamat: Jln. Tol Ciawi No. 1, Ciawi - Bogor, Jawa Barat 16720 Telpon (0251) 8240773
ayu.widiyasari@unida.ac.id

***Abstract.** Productivity is an important factor for companies to achieve the goals set. Research objectives to determine the effect of competence and organizational culture on employee productivity through work motivation as an intervening Variable. The sample used is all employees of PT Union Teknika totaling 64 employees. The results showed that both simultaneously and partially competence and organizational culture affect work motivation, simultaneously and partially competence, organizational culture and work motivation are directly positive and significant to employee work productivity, work motivation is able to mediate the effect of competence on employee work productivity and work motivation is not able to mediate the effect of organizational culture on employee work productivity.*

***Keywords:** Competence, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Work Productivity*

Abstrak. Produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan guna mencapai sasaran yang ditetapkan. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel yang digunakan yaitu seluruh pegawai PT Union Teknika berjumlah 64 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, secara simultan dan parsial kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan serta motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Persaingan yang semakin kompetitif memang diharuskan untuk perusahaan tetap bersaing pada persaingan yang ada dan mengembangkan semua SDM yang berkualitas. Tanpa tenaga kerja, kegiatan produksi kehilangan artinya. Menurut Sutrisno (2017), MSDM berarti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, perekrutan, pengembangan, imbalan, serta pemberhentian dalam bekerja untuk mencapai harapan yang terintegrasi.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi perusahaan guna mencapai sasaran yang ditetapkan. Terkadang peningkatan signifikan seorang karyawan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ialah motivasi kerja, ketertiban kerja, pendidikan dan keterampilan, budaya organisasi serta manajemen. Sehingga produktivitas kerja sangat terkait pada motivasi kerja, kompetensi serta budaya organisasi untuk keberhasilan disuatu perusahaan.

Kompetensi merupakan faktor paling penting untuk seorang pegawai agar mampu menjalankan tugas sesuai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Selain kompetensi, budaya organisasi ialah hal untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai. Implementasi budaya organisasi sangat penting terhadap sikap dan perilaku setiap individu untuk memecahkan permasalahan dan membentuk karyawan agar mampu beradaptasi di lingkungan.

Faktor berikutnya yang bisa membuat produktivitas meningkat adalah motivasi kerja. Perusahaan dapat membantu karyawannya untuk bisa produktif melalui kompensasi yang sesuai. Adanya *reward* yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karena dapat membantu dalam memberikan kepuasan dan kesempatan terhadap pekerjaa.

PT Union Teknik adalah produsen terkenal yang memproduksi silinder *hydraulic* dan *tipping gear*. PT Union Teknik berharap memiliki karyawan yang terampil untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun pada kenyataannya perusahaan tidak mencapai hasil kerja sesuai dengan tingkat ketercapaian target produksi. Produktivitas kerja karyawan masih rendah dikarenakan kurangnya dorongan dari perusahaan sehingga menyebabkan semangat kerja karyawan menurun dan tidak mampu mencapai target produksi. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi rendahnya produktivitas pegawai, seperti rendahnya kompetensi yang berkaitan dengan kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, penerapan budaya organisasi masih rendah dan belum sesuai dengan harapan karyawan, serta adanya ketidakadilan terhadap pemberian motivasi terkait balas jasa yang diberikan.

TINJAUAN TEORI

Kompetensi

Setiap organisasi didirikan dalam peningkatan tujuan ini membutuhkan landasan yang kuat berupa kompetensi untuk bisa mencapai hasil yang dituju. Menurut Wibowo (2016), kompetensi yaitu keinginan melaksanakan tugas berdasarkan keahlian dan pemahaman dari sikap kerja diperlukan untuk pekerjaan itu. Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi yaitu perpaduan dari *knowledge*, *skill* dan *trait* dalam membantu peningkatan kinerja atau kondisi yang tinggi, memiliki kemauan untuk melakukan perananan memiliki kemampuan. Menurut Dessler (2017), kompetensi adalah ciri kepribadian yang dapat diverifikasi seperti *knowledge*, *skill*, dan *trait*. Untuk mengukur kompetensi terdapat beberapa indikator yaitu keterampilan, konsep diri, sifat dan motif.

Budaya Organisasi

Implementasi budaya organisasi sangat penting dalam manajemen. Menurut Edison (2016), budaya organisasi adalah kegiatan melunakkan serta gaya tindakan perindividu dan menggabungkannya kedalam aturan untuk menghadapi masalah dan mencapai tujuan tertentu. Sutrisno (2017), budaya organisasi merupakan nilai, yakin, berasumsi serta aturan untuk dipegang, disetujui oleh anggota organisasi dari waktu ke waktu yang memadu perilaku dan pemecahan masalah dalam bekerja. Menurut Robbins (2016), budaya organisasi adalah aturan untuk dipegang pekerja dijadikan sebagai perbedaan antar perusahaan. Indikator budaya organisasi adalah keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

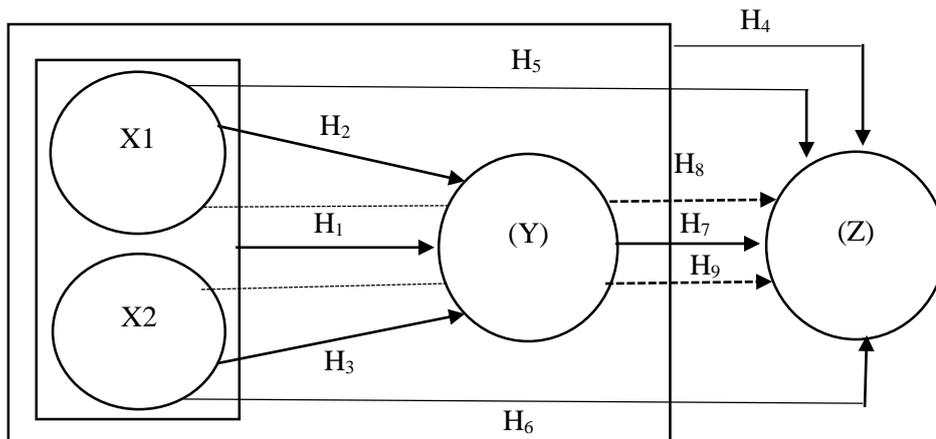
Motivasi Kerja

Setiap perusahaan mampu memberikan kekuatan dan dorongan untuk menginspirasi pekerja supaya bekerj keras sehingga bisa mencapai tujuan peningkatan produktivitas karyawan dengan cara yang mempengaruhi tujuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2018), motivasi kumpulan kepribadian seseorang terhadap sesuatu hal tertentu sesuai dengan tujuan. Menurut Afandi (2018), motivasi ialah kemauan individu karena merasa dihargai dalam bekerja dengan menerapkan hati ikhlas serta gembira. Oleh sebab itu, akan memberikan prestasi bekerja. Menurut Sutrisno (2017), motivasi ialah hal untuk mampu memberikan kekuatan dalam melakukan aktivitas. Dengan itu, motivasi

sebagai kondisi yang baik. Ada beberapa cara mengukur motivasi kerja yakni kompensasi, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yaitu gambaran terhadap hasil (kuantitas produk) dan SDM yang digunakan untuk mencapai kinerja. Menurut Sutrisno (2016), produktivitas merupakan kepribadian berusaha memperbaiki tugas, serta yakin dalam melaksanakan tanggung jawab yang baik. Menurut Sedarmayanti (2018), bahwa produktivitas adalah perbandingan prestasi dan partisipan jumlah karyawan, waktu atau sekumpulan produk yang dapat diproduksi seorang individu, sekelompok orang atau karyawan selama periode waktu. Menurut Hasibuan (2018), produktivitas adalah perbandingan dari hasil maupun masukan. Ketika produktivitas meningkat demikian juga teknologi serta keahlian dalam bekerja meningkat.



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Pada uraian yang telah dikembangkan, peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan dan positif berpengaruh terhadap motivasi kerja
- H₂: Kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja
- H₃: Budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja
- H₄: Kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- H₅: Kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas

kerja karyawan

H₆ : Budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas karyawan

H₇ : Motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap produktivitas karyawan

H₈ : Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan melalui motivasi kerja

H₉: Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan melakukan survei dan jenis penelitian menggunakan kuantitatif. Variabel peneliti menggunakan variabel eksogen ialah kompetensi (X₁) dan budaya organisasi (X₂) dan endogen ialah produktivitas kerja karyawan dan variabel intervening ialah motivasi kerja. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dikarenakan populasi sebanyak 64 reponden. Skala pengukuran menggunakan ordinal melalui jawaban dari item-item instrumen dengan teknik wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar sampel penulisan ini yaitu 64 karyawan. Kriteria karyawan berdasarkan jabatan, pendidikan, jenis kelamin, umur, atau masa kerja.

Tabel 1 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jabatan	<i>Machining</i>	27	42
2	Pendidikan	SMK/SMU Sederajat	57	89
3	Jenis Kelamin	Laki-Laki	61	95
4	Umur	18 - 27 Tahun	27	42
5	Masa Kerja	2 Tahun	22	35

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi

Pengaruh	Koefisien Regresi (B)	T _{hitung}	Sig.
K – MK	0.840	5.093	0.000
BO – MK	0.341	2.069	0.043
K – PKK	0.310	2.194	0.032
BO – PKK	0.311	2.549	0.013
MK – PKK	0.338	3.685	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22.00

Keterangan: K = Kompetensi, Motivasi Kerja = MK, BO = Budaya Organisasi, PKK = Produktivitas Kerja Karyawan

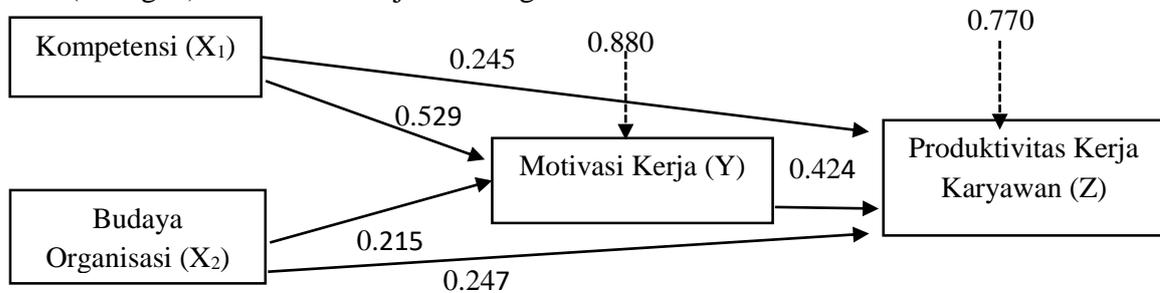
Tabel 3 Hasil Koefisien Korelasi & Determinasi

Persamaan Struktural	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi (R Square)
I	0.588	0.346
II	0.692	0.479

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22.00

Analisis Jalur

Analisis jalur (*Path analysis*) merupakan perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Hasil analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

Terdapat 2 (dua) kesamaan strukturan. Adapun persamaan ini yaitu:

$$Y = \rho_{YX_1}.X_1 + \rho_{YX_2}.X_2 + \epsilon_2$$

$$Z = \rho_{ZX_1}.X_1 + \rho_{ZX_2}.X_2 + \rho_{ZY}Y + \epsilon_3$$

Keterangan: X₁: Kompetensi, X₂: Budaya Organisasi, Y: Motivasi Kerja, Z: Produktivitas Kerja Karyawan, ε: Koefisien Jalur. Kemudian uji peran intervening dilakukan menggunakan Uji Sobel atau *Sobel Test*

Pengujian Hipotesis

Peneliti melakukan (dua) kali uji F, yakni persamaan pertama dan persamaan kedua. Uji F persamaan pertama digunakan untuk seberapa besarnya pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara serentak terhadap motivasi kerja. Berikut hasil uji F persamaan pertama :

Tabel 4 Hasil Uji F Persamaan Pertama

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	
1	Regressio	571.383	2	285.692	16.120	.000 _b
	Residual	1081.105	61	17.723		
	Total	1652.488	63			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Pada nilai F_{hitung} tersebut diketahui F_{hitung} sebesar 16.120 sedangkan berdasarkan tabel F diperoleh nilai F_{hitung} dengan $df_1 = (2-1=1)$ dan $df_2 = (64-2-1= 61)$ sebesar 3.150, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($16.120 > 3.150$) dengan signifikansi F sebesar $0.000 < 0.050$. Maka, H_a diterima. Dengan begitu, kompetensi dan budaya organisasi bersamaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Adapun uji F persamaan kedua digunakan untuk melihat besaran pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut hasil uji F persamaan kedua :

Tabel 5 Hasil Uji F Persamaan Kedua

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.	
1	Regressio	502.245	3	167.415	18.412	.000 _b
	Residual	545.559	60	9.093		
	Total	1047.804	63			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Pada nilai F_{hitung} tersebut diketahui F_{hitung} sebesar 18.412 sedangkan berdasarkan tabel F diperoleh nilai F_{hitung} dengan $df_1 = (3-1=2)$ dan $df_2 = (64-3-1= 60)$ sebesar 2.760,

bahkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($18.412 > 2.760$) dengan signifikansi F sebesar $0.000 < 0.050$. Maka, H_a diterima. Dengan begitu, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini melakukan 2 kali uji t, yaitu untuk persamaan pertama dan persamaan kedua. Uji t persamaan pertama digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi kerja. Berikut hasil uji t persamaan pertama:

Tabel 6 Hasil Uji t Persamaan Pertama

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.018	4.248		.946	.348
	Kompetensi	.840	.165	.529	5.093	.000
	Budaya Organisasi	.341	.165	.215	2.069	.043

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja

Pada tabel 6 diatas, variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.093 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df1 = 1-1 = 0$ dan $df2 = 64-1-1 = 62$ sebesar 1.998. Oleh karena itu, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.093 > 1.998$) dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya kompetensi memiliki pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pada tabel 6 diatas, bisa diamati bahwa variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.069 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df1 = 1-1 = 0$ serta $df2 = 64-1-1 = 62$ sebesar 1.998. Oleh karena itu, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.069 > 1.998$) dengan signifikansi sebesar $0,043 < 0,050$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Artinya, budaya organisasi memiliki pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Adapun Uji t persamaan kedua digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja

karyawan. Menguji hipotesis menggunakan statistik Uji-t, dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji t Persamaan Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.914	3.065		1.603	.114
Kompetensi	.310	.114	.245	2.194	.032
Budaya Organisasi	.311	.122	.247	2.549	.013
Motivasi Kerja	.338	.092	.424	3.685	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

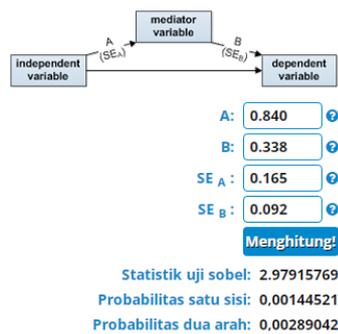
Sumber: Data primer diolah, 2023

Pada tabel 7 diatas, variabel kompetensi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.194 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df1 = 1-1 = 0$ dan $df2 = 64-1-1 = 62$ sebesar 1.998. Oleh karena itu, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.194 > 1.998$) dengan signifikansi sebesar $0,032 < 0,050$. Maka, H_a diterima. Artinya kompetensi memiliki pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada tabel 7 diatas, bisa diamati bahwa variabel budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} Sebesar 2.549 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df1 = 1-1 = 0$ dan $df2 = 64-1-1 = 62$ sebesar 1.998. Oleh sebab iitu, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.549 > 1.998$) dengan signifikansi sebesar $0.013 < 0.050$. Maka, H_a diterima. Artinya budaya organisasi berrpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diamati bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t_{hitung} Sebesar 3.685 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df1 = 1-1 = 0$ dan $df2 = 64-1-1 = 62$ sebesar 1.998. Oleh sebab itu, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.685 > 1.998$) dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.050$. Maka, H_a diterima. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

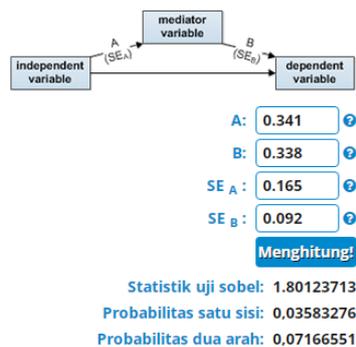
Uji Sobel



Gambar 2 Hasil Calculator Sobel Test Variabel Kompetensi

Sumber : *Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*

Berdasarkan dari perhitungan tersebut, nilai Z_{hitung} yaitu sebesar 2.97 serta mendapatkan nilai signifikansi 0.001. bahkan, nilai Z_{hitung} lebih besar dari nilai Z_{tabel} ($2.97 > 1.96$) membuktikan jika motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 3 Hasil Calculator Sobel Test Variabel Budaya Organisasi

Sumber : *Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*

Berdasarkan dari perhitungan tersebut, nilai Z_{hitung} yaitu 1.80 serta nilai signifikansi 0,035. Nilai Z_{hitung} lebih kecil dari Z_{tabel} ($1.80 < 1,96$) membuktikan motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan peneliti menunjukkan jika kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tejo (2015) serta Oktaria, dkk (2019) yang menyatakan kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Pada riset menunjukkan jika kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan begitu, sejalan oleh Alyzyah (2022) serta Mukson (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja

Pada riset menunjukkan jika budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan begitu, sejalan oleh Ida (2014) serta Sutaro (2020) yang menunjukkan budaya organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada riset menunjukkan jika kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan begitu, sejalan oleh Eka (2019) serta Sutiono (2018) yang menunjukkan kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan riset menyatakan jika kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan begitu, sejalan dengan penelitian Sutaryono (2022) serta Aprilia (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan riset menyatakan jika budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, sejalan dengan penelitian Lestari (2020) dan Lucia (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan riset menunjukkan jika motivasi kerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan begitu, sejalan oleh Firman (2020) dan Putra, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pengujian hipotesis tersebut, dapat ditarik simpulan terhadap peneliti yang dilakukan yaitu:

1. Tanggapan pekerjaa untuk variabel kompetensi, motivasi kerja serta produktivitas kerja karyawan ada pada kriteria tinggi. Adapun pada variabel budaya organisasi dalam kategori baik.
2. Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
3. Kompetensi dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
4. Kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Kompetensi, budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan
7. Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan

Produktivitas mempunyai kaitann erat terhadap motivasi kerja, kompetensi serta budaya organisasi di perusahaan. Begitu, dalam rangka peningkatan produktivitas karyawan, perusahaan memperhatikan pengetahuan atau keterampilan karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, dan memastikan budaya organisasi diterapkan dengan tepat, seperti memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan dengan baik bersama rekan kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Perusahaan juga perlu memotivasi karyawan agar mereka merasa bahwa kinerja mereka dihargai, yang pada akhirnya produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. 2018. *Maajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Nusa Media
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Alfabeta

- Lestari, Nur Hidayah Indah. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hutan Rindang Banua). *Jurnal Berbasis Sosial* 1.2 (2020): 26-42.
- Sutaryono, Leonardo Budi Hasiholan, and Adji Seputra. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada CV. BARTEC Semarang). *Journal of Management* 7.1 (2021).
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Majur
- Aprila, S. 2022. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Kebun Bangkinang Kabupaten Kampar (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Tejo, GA 2015. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3),437.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga
- Hanifatunnisa, N. 2022, October. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Madiun). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Kadarisman. 2018. *Manajemen Kompensasi*. Edisi 2: Jakarta. Raja Grafindo, Persada
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 10. Jakarta: Rajawali Pers