

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

M. Fachmi ^{1*}, Nirma Rosalia ², Gilbert Nainggolan ³, Ade Suhara ⁴, Drajat Hartono ⁵

^{1*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kartamulia Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

² Program Studi Akuntansi Perpajakan, Akademi Manajemen Informatika & Komputer Universal Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

³ Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, Pendidikan dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura, Kabupaten Badung, Provinsi Bali, Indonesia.

⁴ Program Studi Teknik Industri, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

⁵ Program Studi Manajemen Perusahaan, Akademi Sekretari dan Manajemen Insulindo, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Email: fahmihoscland@gmail.com ^{1*}, nirma.rosaliaadam@gmail.com ², gilbertnainggolan@undhirabali.ac.id ³, ade.suhara@ubpkarawang.ac.id ⁴, drajathartono@gmail.com ⁵

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PT DSM Solo. Sampel diambil dengan teknik sensus. Alat analisis dengan regresi linier berganda, uji hipotesis (*t*, *F* dan koefisien determinasi) dan uji ketepatan model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PT DSM Solo. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,816 artinya kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PT DSM Solo sebesar 81,6% dan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kompetensi; Motivasi Kerja; Produktivitas; Karyawan.

Abstract. The purpose of this study was to analyze the factors that influence the decision to purchase VIVA products. Samples were taken using purposive sampling technique. Analysis tools with multiple linear regression, hypothesis testing (*t*, *F* and coefficient of determination) and model accuracy testing. The results showed that there was a positive and significant influence both partially and simultaneously between e-WOM, Beauty Vlogger, Celebrity Endorser on the Decision to Purchase VIVA Products. The determination coefficient value of 0.716 means that e-WOM, Beauty Vlogger, Celebrity Endorser can influence the purchase decision of VIVA products by 71.6% and the remaining 28.4% is influenced by other variables.

Keywords: Purchase; VIVA Product; E-WOM; Vlogger; Endorser.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Mereka mendukung organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan, dan kontribusi nyata yang tercermin dalam setiap perusahaan atau lembaga. Tanpa adanya unsur manusia, suatu perusahaan tidak akan mampu beroperasi atau mencapai tujuannya. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era globalisasi, salah satu tujuan yang harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Rosalia et al., 2021). Produktivitas, secara sederhana, merujuk pada hubungan antara kualitas hasil dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapainya. Secara lebih luas, produktivitas merupakan rasio antara pemenuhan kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan untuk mencapainya. Menurut Sedarmayanti (2001), indikator produktivitas meliputi: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berkariir. Untuk mewujudkan perubahan yang positif, dibutuhkan individu-individu yang kompeten, yang mana hal ini menuntut pengelolaan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Seperti yang kita ketahui, salah satu unsur penting dalam organisasi adalah manusia, yang menjadi penggerak utama bagi pencapaian tujuan organisasi dan yang paling berperan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut. SDM, atau yang disebut karyawan, berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian agar perusahaan dapat mencapai misinya dengan baik. Banyak faktor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah faktor kompetensi dan motivasi kerja. SDM yang kompeten dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan, SDM membutuhkan kompetensi yang tepat. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Jika karyawan

memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (*the right man on the right place*), maka kapasitas produktivitas kerja mereka akan maksimal, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas individu maupun tim di dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Sampoerna (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018). Untuk meningkatkan produktivitas, perlu diterapkan faktor-faktor seperti perbaikan berkelanjutan, peningkatan kualitas pekerjaan, dan pemberdayaan SDM agar dapat mendukung tercapainya produktivitas dalam organisasi tersebut. Manfaat utama motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Dengan adanya motivasi, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat, serta karyawan merasa senang dalam menjalankan aktivitasnya karena motivasi yang diberikan telah terlaksana dengan baik. PT DSM Solo adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pemasangan aksesoris mobil. Karyawan bagian produksi diharuskan menguasai berbagai jenis mobil Toyota, baik yang standar maupun sport, serta mobil matic dan manual. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk memberikan pelayanan maksimal dalam menangani keluhan konsumen dan menjaga kebersihan serta kerapian sebagai bagian dari penilaian manajemen. Namun, perusahaan mengalami penurunan signifikan dalam realisasi produksi, yang mengakibatkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT DSM Solo.

Tinjauan Literatur

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Wibowo (2019), kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi mencerminkan keterampilan atau pengetahuan yang menunjukkan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, yang dianggap sangat penting dan menjadi unggulan dalam bidang tersebut. Kompetensi adalah karakteristik yang selalu terkait dengan kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, perannya, atau situasi tertentu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki, maka semakin rendah produktivitas kerja yang dihasilkan. Kompetensi sangat dibutuhkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan selama mereka bekerja. Penelitian oleh Sutaryono (2021) dan Setiarlan et al. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. H1: Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Maharlin (2013) mendefinisikan motivasi sebagai kegiatan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu, yang berhubungan dengan faktor psikologis seseorang. Motivasi mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri individu. Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Betanursanti (2013) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi PT

DSM Solo, yang berjumlah 45 orang. Sampel yang diambil menggunakan metode sensus, di mana semua individu yang ada dalam populasi tersebut dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan bagian produksi.

Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan beberapa uji untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen, serta untuk menguji asumsi-asumsi klasik dalam analisis data. Uji yang dilakukan meliputi:

1) Uji Validitas

Untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Uji Reliabilitas

3) Untuk menguji konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen.

4) Uji Asumsi Klasik

Meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, yang bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan dalam analisis regresi.

Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

$$PK = \beta_1 \cdot Kmpt + \beta_2 \cdot MK + e$$

Keterangan:

PK: Produktivitas Kerja

β_1 , β_2 : Koefisien regresi

Kmpt: Kompetensi

MK: Motivasi Kerja

e: Error term (gangguan atau kesalahan dalam model)

Hasil Uji Signifikansi

Penelitian ini menggunakan uji statistik t dan uji statistik F untuk menguji signifikansi masing-masing variabel dalam model regresi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen (produktivitas kerja) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (kompetensi

dan motivasi kerja) dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara nol dan satu, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Koefisien kritis diperoleh dari tabel distribusi r dengan taraf signifikan sebesar 5% yaitu $r_{\text{table}} = 0,2483$. Hasil analisis ternyata semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai r hitung bergerak dari 0,587 sampai

dengan $0,943 > r_{\text{table}} = 0,2483$ sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada pengujian ini menggunakan Cronbach Alpha (α), dimana jika $\alpha > 0,60$ maka kuesioner dikatakan konsisten atau reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien α yang bergerak dari 0,719 sampai dengan $0,806 > 0,60$ sehingga semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	10.333
	Std. Deviation	2.2054
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.131
Test Statistic		.925
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360

Hasil data terlihat, bahwa data terdistribusi dengan normal. Hal ini dilihat dari nilai Asymp. Sig sebesar $0,360 > 0,05$ berarti data variabel

telah terdistribusi dengan normal secara statistik.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kmpt	.448	2.231
MK	.566	1.768

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang bergerak dari 1,768 sampai dengan $2,231 < 10$ dan nilai tolerance bergerak dari 0,448 sampai

dengan $0,566 > 0,10$ berarti semua variabel tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

	Model	Sig.
1 (Constant)		,860
Kmpt		,428
MK		,524

Dari uji Glejser bahwa nilai signifikansi bergerak dari lebih 0,428 sampai dengan 0,513 $> 0,05$ berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi

layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Model	Standardized Coefficients		T	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			.600	.042
Kmpt	.143		1.988	,029
MK	.165		1.683	,044

Berdasarkan tabel 4, maka persamaan regresi linear adalah:

$$PK = 0,143 \text{ Kmpt} + 0,165 \text{ MK} + e$$

Persamaan regresi memiliki arti sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien beta pada variabel kompetensi menunjukkan angka sebesar 0,143 dan bernilai positif artinya apabila kompetensi semakin baik maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0,165 dan bernilai positif artinya apabila motivasi kerja semakin baik maka produktivitas kerja akan meningkat.

Uji Hipotesis (Uji t)

Kompetensi (H1)

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah

positif dan nilai t hitung sebesar 1,988 dan nilai t tabel adalah $df = n - k = 45 - 4 = 41$ sebesar 1,6828 sehingga $1,988 > 1,6828$ dengan signifikansi sebesar 0,029. Hasil nilai signifikansi lebih kecil 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa

Motivasi Kerja (H2)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung sebesar 1,683 dan nilai t tabel adalah $df = n - k = 45 - 4 = 41$ sebesar 1,6828 sehingga $1,683 > 1,6828$ dengan signifikansi sebesar 0,044. Hasil nilai signifikansi lebih kecil 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,546	,513	1,5758

Pada tabel 5, hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,513 yang artinya 51,3% variabel dari produktivitas kerja

karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kompetensi dan motivasi kerja, dan sisanya 48,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		
		Df	Mean Square	F
1 Regression	122,498	3	40,833	16.443
Residual	101,813	41	2,483	
Total	224,311	44		

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), MK, Kmpt

Dari Uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 16,443 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan mampu untuk memprediksi produktivitas kerja atau dapat dikatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan semakin rendah, maka produktivitas kerjanya akan menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho & Sampoerna (2016) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Central Mega Kencana. Penelitian ini juga mendukung hasil yang serupa, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Selain itu, hasil pengujian hipotesis kedua mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerjanya. Temuan ini didukung oleh tanggapan responden yang menunjukkan hasil positif terhadap variabel motivasi kerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kekuatan keinginan dan harapan pegawai, serta adanya imbalan yang diberikan oleh atasan, seperti penghargaan, dana, atau piagam. Selain itu, pegawai juga merasa lebih termotivasi jika mereka yakin bahwa tujuan dan harapan mereka dapat tercapai. Penelitian oleh Iskandar & Betanursanti (2013) juga mengonfirmasi adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan, yang memperkuat temuan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi baik secara parsial maupun simultan oleh variabel-variabel independen, yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,513, yang artinya 51,3% variabilitas produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen kompetensi dan motivasi kerja, sementara sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada nilai R^2 pada model regresi yang hanya sebesar 51,3%, yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti gaji, komitmen organisasi, dan faktor-faktor lainnya yang relevan.

Daftar Pustaka

- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
<https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Fitri, N., & Zeyn, E. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (Survey pada BPKAD dan*

- Inspektorat Pemerintah Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Hormat, A. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. KVM Ventilasi Di Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Adibuan Surabaya).
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106-117.
<https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>.
- Maharlin, R. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Robinson Supermarket Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(4), 298-314.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378-387.
- Nugroho, Y. A., & Sampoerna, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Central Mega Kencana. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(2).
<https://doi.org/10.52643/jam.v6i2.192>.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Pasolong, H. (2021). Kepemimpinan birokrasi.
- Ridani, M. (2024). *ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES ARTHA JAYA BANJARMASIN* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Rosalia, N., & Sibuea, A. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 6(2), 258-261.
- Sari, A. W., Yuningsih, E., & Kartini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Union Teknika. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 265-277.
<https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i3.432>.
- Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141-155.
<https://doi.org/10.52643/jam.v10i2.1127>.