

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh :**

**Naila Shofia Rahma  
NIM. 21102040050**

**Pembimbing :**

**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si  
NIP. 19760104 199303 1 003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2025**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1126/Un.02/DD/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NAILA SHOFIA RAHMA  
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040050  
Telah diujikan pada : Selasa, 15 Juli 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

SIGNED

Valid ID: 689abf7b8747e



Penguji I

Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM

SIGNED

Valid ID: 6890bb2bdd175



Penguji II

Achmad Muhammad, M.Ag

SIGNED

Valid ID: 688c59f829403



Yogyakarta, 15 Juli 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.

SIGNED

Valid ID: 689adc3e7e00a



## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281 Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230  
<http://dakwah.uin-suka.ac.id> | email: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id)

Hal : Skripsi Saudari Naila Shofia Rahma

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum. Wr:Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Naila Shofia Rahma

NIM : 21102040050

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap  
Produktivitas Kerja di Disnakertrans DIY

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Starata Satu Prodi Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.


*Wassalamu'alaikum Wr: Wb.*

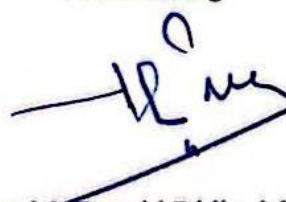
Yogyakarta, 03 Juli 2025

Mengetahui,

Kaprodi Manajemen Dakwah

Pembimbing

  
Munif Sholihan, MPA.  
NIP : 198512092019031002

  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NIP : 197601041993031003

## SURAT KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Naila Shofia Rahma  
NIM : 21102040050  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul : “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja di Disnakertrans DIY* “ adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 04 Juli 2025



Naila Shofia Rahma  
NIM : 21102040050

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT

Karya ilmiah berupa skripsi ini dengan bangga peneliti persembahkan kepada

almamater tercinta :

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta





## MOTTO

“ Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”<sup>1</sup>

**(QS.Al-Baqarah 2:286)**

“ Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”<sup>2</sup>

**( Q.S. Al- Hasyr: 18 )**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT Syamil Cipta Media, 2020), hlm. 45.

<sup>2</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Badan Penelitian, Pengembangan Pendidikan, dan Pelatihan, *Al- Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta:Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Qur'an,2019),hlm. 809.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur tak hentinya penyusun panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan karunia-Nya kepada penyusun sehingga penelitian skripsi ini dapat terlaksana dengan baik. Shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan dan suri tauladan bagi kita semua yang semoga kita mendapatkan pertolongan beliau di hari kiamat kelak, Aamiin.

Adapun penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penulisan penelitian skripsi ini tentu tidak terlepas dari berbagai hambatan yang dihadapi penulis. Namun, penelitian ini bisa terlaksana berkat bantuan dari berbagai pihak baik berupa bimbingan, do'a maupun kontribusi positif lainnya. Oleh sebab itu penulis sampaikan terima kasih dan hormat sedalam dalamnya kepada:

1. Prof. H. Noorhaidi Hasan, M.A, M. Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, S.Sos.I., M.P.A, selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Drs. Mokhammad Nazili, M.PD. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bantuan, arahan, motivasi dan dukungan dari awal hingga akhir proses perkuliahan.
5. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang tulus dalam membimbing, mengarahkan, meluangkan banyak waktu, serta memberikan masukan yang sangat berharga tanpa henti selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Seluruh Dosen dan Staff Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi, khususnya pada Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, pembelajaran yang penuh keikhlasan dan kesabaran, serta pengalaman yang sangat luar biasa selama proses perkuliahan.
7. Kedua Orang tua saya tercinta Bapak Slamet Saryanto dan Ibu Iin Haryanti dan adik saya Muhammad Faiz Nuril Akbar, yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis, yang tak henti hentinya mendo'akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat serta dukungan baik secara moral maupun finansial. Terimakasih Bapak dan Ibu telah membutikan kepada dunia bahwa anak petani bisa menjadi sarjana.
8. Sahabat saya di waktu perkuliahan, Ati' Rahmawati, Ana Noerma Rikhana, Lulu Madyan, Hani Wahyuningsih terimakasih sudah selalu mendukung, mengingatkan, berbagi canda tawa dan membersamai saya hingga saat ini.
9. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Umar Faruq Al Irsyad. Terimakasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, menemani, mendukung, serta



menghibur penulis dalam kesedihan, mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.

10. Seluruh Keluarga Besar Manajemen Dakwah angkatan 2021 yang telah menjadi bagian dari perjalanan penuh warna ini. Terima kasih atas setiap canda, tawa, semangat, serta kebersamaan yang terjalin selama perjalanan kuliah ini. Kalian bukan hanya rekan belajar, tapi juga keluarga yang menemani langkah hingga titik ini.
11. Kepada teman-teman KKN Bakung (Blitar), Umar, Nizar, Abror, Khoir, Annisa, Cinta, Syabina, Rizka, dan Fiqoh. Terima kasih sudah memberikan pengalaman semasa KKN yang sangat begitu berkesan buat saya. Terima kasih juga atas dukungan dan motivasi yang sudah kalian berikan.
12. Seluruh pihak yang telah membantu penulis, yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah menjadi bagian perjalanan, pembelajaran, dan pengalaman kepada penulis.
13. Terakhir, terimakasih untuk diri saya sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, dan pikiran serta mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Kepada Alla SWT juga penyusun memohon do'a dan magfirahnya, semoga Allah SWT memberikan keberkahan atas kebaikan jasa-jasa mereka yang telah diberikan kepada penyusun mendapat pahala yang berlipat ganda. Semoga karya Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi peneliti selanjutnya, Aamiin. Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 2025



( Naila Shofia Rahma )

NIM : 21102040050



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Naila Shofia Rahma, 21102040050. Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2025.

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh parsial serta simultan Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian lapangan (*file research*), dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 Pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian yaitu non-probability sampling dengan mengambil sampling sebanyak 84 responden.

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan nilai  $T_{hitung} 6,072 > 1,989$   $T_{tabel} 1,989$ , dan koefisien regresi sebesar 0,589, serta nilai signifikansi  $0,589 > 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima. Sedangkan, Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) dengan nilai  $T_{hitung} 0,720 < T_{tabel} 1,989$ , dan koefisien regresi sebesar 0,086, serta nilai signifikansi  $0,086 > 0,05$ , sehingga  $H_2$  diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan nilai  $F_{hitung} 3,11 > F_{tabel} 19,784$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta nilai koefisien determinasi *Adjusted*  $R_2$  sebesar 0,312 (31,2%) dan sisanya 0,68,8 (68,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga  $H_3$  diterima.

**Kata Kunci :** *Kompetensi, Motivasi, Produktivitas Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Kajian Pustaka.....	11
E. Kerangka Teori .....	16
F. Hipotesis.....	43
<b>BAB II METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>

A. Jenis Penelitian .....	45
B. Sumber Data .....	45
C. Populasi dan sampel .....	46
D. Variabel Penelitian.....	48
E. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional .....	49
F. Teknik Pengumpulan Data .....	53
G. Instrumen Penelitian.....	54
H. Uji Instrumen Penelitian.....	57
I. Teknik Analisis .....	59
<b>BAB III GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>65</b>
A. Sejarah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi .....	65
B. Letak Geografis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	67
C. Visi, Misi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa.....	68
D. Jam Operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	71
E. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	71
F. Job Description Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	72

G. Program Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	81
H. Data Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dearah Istimewa Yogyakarta.....	83
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>85</b>
A. Deskripsi dan Objek Penelitian .....	85
B. Analisis Statistik Deskriptif .....	86
C. Hasil Uji Instrumen .....	90
D. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	94
E. Hasil Ananlisis Regresi Linear Berganda.....	99
F. Hasil Uji Hipotesis .....	103
G. Pembahasan.....	110
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>119</b>
A. Kesimpulan.....	119
B. Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>123</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>128</b>
Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	129
Lampiran 2 Data Responden Disnakertrans DIY .....	134
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuisisioner Penelitian .....	137



Lampiran 4 Uji Variabel Setelah Uji Coba .....	143
Lampiran 5 Hasil Prasyarat Penelitian.....	145
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	147
<b>CURRICULUM VIATE .....</b>	<b>148</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Definisi Kompetensi, Motivasi, Produktivitas Kerja .....	52
Tabel 2. 2 Kisi kisi Instrumen Kompetensi .....	56
Tabel 2. 3 Kisi kisi Instrumen Motivasi .....	56
Tabel 2. 4 Kisi kisi Instrumen Produktivitas Kerja .....	57
Tabel 3. 2 Jam Oprasional Layanan Disnakertrans DIY .....	71
Tabel 3. 4 Data Pegawai Disnakertrans DIY .....	83
Tabel 4. 1 Hasil Statistik Deskriptif .....	86
Tabel 4. 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	87
Tabel 4. 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
Tabel 4. 4 Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	89
Tabel 4. 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	90
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas .....	91
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas Kompetensi .....	92
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas Motivasi .....	93
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja .....	93
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas Ketiga Variabel .....	94
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	96
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas .....	97
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	99
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	100
Tabel 4. 15 Hasil Uji T .....	104

Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	108
Tabel 4. 17 Hasil analisis Koefisien Determinasi .....	109
Tabel 4. 18 Hasil Uji Hipotesis .....	117





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Produktivitas Kerja DIY .....	5
Gambar 3. 1 Peta Lokasi Disnakertrans DIY .....	68
Gambar 3. 3 Struktur Organisasi Disnakertrans DIY .....	72



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini para perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi agar dapat bersaing dan lebih unggul dari perusahaan lainnya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi juga menjadi keunggulan perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus teliti dalam merekrut karyawan, perusahaan harus melihat kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia terlebih dahulu dan meletakkan sesuai dengan profesi karyawan dalam bidang masing masing.<sup>3</sup>

Produktivitas kerja juga membantu perusahaan untuk melihat perkembangan karyawan sejauh mana karyawan dapat berkontribusi dalam menghasilkan produksi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Perusahaan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan dan menciptakan sumber daya manusia yang berkompetensi. Kegiatan meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan konsistensi kinerja setiap karyawan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan dan menjadi penentu citra baik atau buruknya

---

<sup>3</sup> Tanujaya, B., & Saputra, I. M. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah”. (*Jurnal Manajemen dan Organisasi*) Vol. 28 No 1 hlm. 14-27. Tahun 2021.

suatu perusahaan. Salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan.

Era persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja adalah kompetensi dan Motivasi karyawan. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal.<sup>4</sup> Karyawan dengan kompetensi yang memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, mengambil keputusan yang tepat, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Sedangkan motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau berperilaku guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat semangat, ketekunan, dan fokus individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.<sup>5</sup> Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, berinisiatif, serta konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

---

<sup>4</sup> Aisyah, A. N., Pinkan, F.N., Dania, P.B., dan Belgies, S , “ Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja” *Journal of Accounting and Business Management*, Vol 2 No 3 2021, hlm, 90.

<sup>5</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 143.



Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta (Disnakertrans DIY) Kota Yogyakarta dibentuk untuk mengelola program sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi guna menjawab tantangan yang muncul dari pertumbuhan penduduk dan ekonomi kota ini. Sebagai pusat pendidikan dan budaya, Kota Yogyakarta mengalami peningkatan kebutuhan sosial dan ketenagakerjaan, seperti pengangguran, ketidaksesuaian keterampilan dengan pasar kerja, dan kebutuhan perlindungan sosial bagi kelompok rentan. Dinsosnakertrans berperan dalam mengatasi masalah tersebut melalui pelatihan keterampilan, penyaluran tenaga kerja, serta pengelolaan program perlindungan sosial bagi masyarakat kurang mampu, termasuk bantuan sosial, perlindungan anak, dan layanan bagi difabel.<sup>6</sup>

Disnakertrans DIY memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan kualitas tenaga kerja dan pengelolaan program transmigrasi. Efektivitas program-program tersebut sangat bergantung pada kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi rendah cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi dinamika pasar kerja yang terus berubah, seperti perkembangan sektor industri, kebutuhan tenaga kerja yang spesifik,

---

<sup>6</sup> Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, <https://dinsosnakertrans.jogjakota.go.id>, diakses 28 Juni 2025

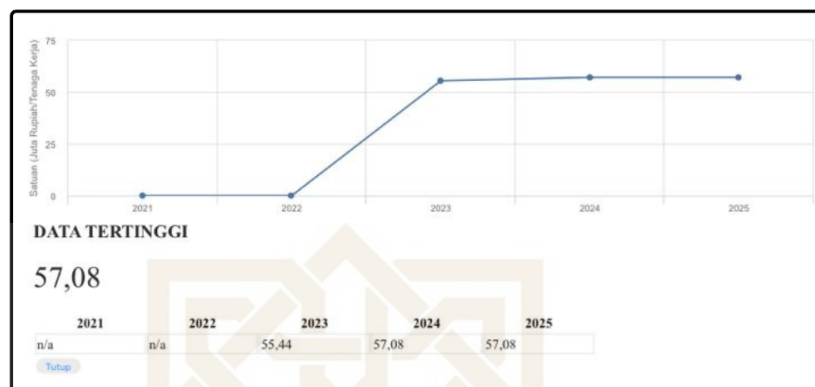
dan tantangan globalisasi. Oleh itu setiap pegawai diwajibkan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Dalam konteks globalisasi dan digitalisasi yang semakin cepat, kompetensi pegawai menjadi salah satu elemen vital yang mempengaruhi kesuksesan instansi pemerintah<sup>7</sup>. Kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi, pemahaman mengenai kebijakan ketenagakerjaan, serta kemampuan komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan kompetensi pegawai tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga meliputi soft skills seperti kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen waktu.

Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintah. Produktivitas kerja yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY yang ditampilkan melalui situs Bapperida menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja DIY mengalami peningkatan pegawai di lingkungan Disnakertrans DIY dapat dilihat melalui data statistik resmi, seperti grafik di bawah ini:

---

<sup>7</sup> Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Renstra 2022–2027 Disnakertrans DIY*, <https://disnakertrans.jogjaprovo.go.id>, diakses 28 Juni 2025

**Gambar 1. 1**  
**Grafik Produktivitas Kerja DIY**



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY melalui Bapperida.jogjaprovo.go.id

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan signifikan sejak tahun 2022, dengan angka tertinggi tercatat sebesar 57,08 pada tahun 2024 dan 2025. Hal ini menunjukkan adanya kemajuan dalam efektivitas kerja, namun tetap perlu dianalisis faktor-faktor pendorong utamanya, seperti kompetensi dan motivasi pegawai.<sup>8</sup>

Fenomena yang terjadi di Disnakertrans DIY menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki potensi yang besar, banyak dari mereka yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka karena ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan posisi atau jabatan yang mereka pegang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai di Disnakertrans DIY, sekitar 35% pegawai mengaku merasa

<sup>8</sup> Bapperida DIY, *Data Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY Tahun 2021–2025*, diakses melalui [https://bapperida.jogjaprovo.go.id/dataku/data\\_dasar/cetak/602-data-kinerja-dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi](https://bapperida.jogjaprovo.go.id/dataku/data_dasar/cetak/602-data-kinerja-dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi) diakses pada tanggal 28 juni 2025

kesulitan karena latar belakang pendidikan atau keterampilan mereka tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Sebagai contoh, beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang hukum ditempatkan di posisi yang lebih membutuhkan keterampilan teknis, seperti pengelolaan data atau teknologi informasi. Hal ini membuat pegawai tersebut membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas mereka.<sup>9</sup>

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh Disnakertrans DIY adalah ketidaksesuaian penempatan pegawai berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Ketidakcocokan ini tidak hanya terjadi pada pegawai yang baru saja bergabung, tetapi juga pada pegawai yang sudah lama bekerja namun tidak diberikan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini menjadi masalah yang cukup signifikan karena berpotensi menurunkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan program-program yang telah dirancang.<sup>10</sup> Sebagai contoh, salah satu program Disnakertrans DIY yang melibatkan pengelolaan data ketenagakerjaan membutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan di bidang teknologi informasi, namun banyak pegawai yang tidak memiliki latar belakang atau keahlian di bidang tersebut.

---

<sup>9</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Joko pada tanggal 3 Februari 2025

<sup>10</sup> Husni Mubarrok, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun", *Jurnal Ilmiah Indonesia* Vol 9 No 10 2024, hlm. 40

Ketidaksesuaian penempatan pegawai ini semakin memperburuk masalah yang ada di Disnakertrans DIY, terutama dalam hal pengelolaan program yang harus mengutamakan efektivitas dan efisiensi. Produktivitas kerja pegawai yang rendah tidak hanya menghambat pencapaian tujuan Disnakertrans DIY, tetapi juga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Sebagai contoh, apabila pegawai yang tidak kompeten dalam mengelola program transmigrasi atau pelatihan keterampilan ditempatkan pada posisi tersebut, maka program yang dijalankan tidak akan berjalan dengan lancar, dan hal ini berisiko merugikan masyarakat yang membutuhkan layanan tersebut.

Selain masalah ketidaksesuaian penempatan pegawai, motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Disnakertrans DIY. Motivasi kerja dapat dipandang sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik, mengambil inisiatif, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kepuasan pribadi, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sementara motivasi ekstrinsik,



seperti gaji dan penghargaan, juga dapat berperan dalam meningkatkan kinerja mereka.<sup>11</sup>

Namun, meskipun banyak pegawai di Disnakertrans DIY yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, tanpa didukung dengan kompetensi yang memadai, produktivitas kerja mereka tetap akan terhambat. Sebaliknya, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi namun tidak didorong oleh motivasi yang kuat, cenderung tidak akan memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Disnakertrans DIY, perlu ada sinergi yang baik antara kompetensi dan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas mereka, serta didorong oleh motivasi yang tinggi, akan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan layanan yang berkualitas kepada Masyarakat.<sup>12</sup>

Penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana kompetensi dan motivasi pegawai dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga dapat menjadi dasar dalam merancang program pengembangan kompetensi yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Disnakertrans DIY. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

---

<sup>11</sup> Sintya Ayu Novitasari, *“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Sayangan di Desa Kalibaru Wetan Kabupaten Banyuwangi”*. Skripsi. Universitas Jember UNEJ, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, 2020. hlm.50.

<sup>12</sup> Sri Wahyuni. *“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Pustakawan terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan pada Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta”*. Tesis Magister. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2020. hlm 38.

dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan kompetensi pegawai, serta memberikan rekomendasi mengenai cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pemetaan kompetensi yang lebih mendalam dan penempatan pegawai yang lebih sesuai dengan latar belakang pendidikan serta keterampilan mereka. Selain itu, program pelatihan yang lebih terarah dan berbasis pada kebutuhan pegawai dan organisasi juga perlu dilakukan secara berkelanjutan. Dengan memahami pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja, diharapkan Disnakertrans DIY dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan, terlihat bahwa isu ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan penempatannya memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk memahami sejauh mana kompetensi pegawai, baik dari aspek teknis maupun soft skill, memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian tentang ***“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”*** menjadi sangat relevan dan menarik untuk dilakukan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY ?
3. Apakah Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY
  - b. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY
  - c. Untuk mengetahui apakah Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi DIY

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan kontribusi dalam memperkuat atau mengembangkan teori-teori yang membahas hubungan antara kompetensi, motivasi dan dampaknya terhadap produktivitas kerja.

### b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi DIY untuk memahami hubungan antara kompetensi, motivasi dan produktivitas kerja. penelitian ini juga memberikan wawasan kepada pegawai tentang pentingnya pengembangan kompetensi pribadi untuk mendukung produktivitas kerja yang optimal.

### c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat untuk memperluas wawasan serta memperdalam ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, motivasi dan produktivitas kerja.

## D. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka adalah kumpulan teori yang didapatkan dari berbagai macam sumber yang akan digunakan sebagai bahan rujukan dalam

melakukan kegiatan penelitian atau membuat karya tulis ilmiah. Adapun beberapa literatur yang sudah membahas tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Literatur Review**

No	Klasifikasi Penelitian	
1	Jenis	Jurnal Ilmiah
	Nama Peneliti	Husni Mubarrok, Rasid & Wahyudi <sup>13</sup>
	Tahun	2024
	Objek	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Sarolangun
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Sarolangun
	Metode	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai.
	Persamaan	Sama-sama meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, serta menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi.
	Perbedaan	Penelitian Husni berfokus pada instansi kependudukan daerah dengan metode PLS, sedangkan penelitian saya pada instansi ketenagakerjaan dan menekankan isu ketidaksesuaian penempatan pegawai.
2	Jenis	Jurnal Ilmiah
	Nama Peneliti	Darmiah, Fatmasari & Azhari <sup>14</sup>
	Tahun	2023
	Objek	Pegawai Kecamatan Tellu Limpoe
	Judul	Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
	Metode	Kuantitatif

<sup>13</sup> Mubarrok, H., Rasid, & Wahyudi. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 9(10), 35–45. Diakses dari <https://ijurnal.com>

<sup>14</sup> Darmiah, Fatmasari, & Azhari. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe*. Jurnal Massaro, Vol. 5(1), 22–34. Diakses dari <https://e-jurnal.nobel.ac.id>



No	Klasifikasi Penelitian	
2	<b>Hasil Penelitian</b>	Kompetensi dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan; motivasi merupakan faktor paling dominan.
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama membahas hubungan antara kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja.
	<b>Perbedaan</b>	Penelitian ini menambahkan variabel baru (fasilitas kerja), sedangkan skripsimu fokus pada dua variabel utama (kompetensi dan motivasi).
3	<b>Jenis</b>	Jurnal Ilmiah
	<b>Nama Peneliti</b>	Lulu Karsan <sup>15</sup>
	<b>Tahun</b>	2021
	<b>Objek</b>	Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang
	<b>Judul</b>	Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
	<b>Metode</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Ketiga variabel berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas; nilai $R^2$ sebesar 0,538.
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja.
	<b>Perbedaan</b>	Penelitian ini memasukkan pelatihan sebagai variabel tambahan; sedangkan skripsimu tidak.
4	<b>Jenis</b>	Jurnal Ilmiah
	<b>Nama Peneliti</b>	Angga Alfianto & Taufan Nugroho <sup>16</sup>
	<b>Tahun</b>	2024
	<b>Objek</b>	Pegawai BKN Pusat
	<b>Judul</b>	Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Deputy Pengawasan BKN Pusat
	<b>Metode</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $R^2 = 57,1\%$ ).
	<b>Persamaan</b>	Sama-sama menyoroti pentingnya kompetensi dalam meningkatkan produktivitas kerja.
	<b>Perbedaan</b>	Fokus penelitian ini hanya pada pengembangan kompetensi tanpa melibatkan motivasi sebagai variabel.

<sup>15</sup> Lulu Karsan, L., Syahputra, A., & Mulyadi. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangerang*. Jurnal Manajemen, Vol. 7(2), 115–124. Diakses dari <https://ejournal.unis.ac.id>

<sup>16</sup> Alfianto, A., & Nugroho, T. (2024). *Pengaruh Pengembangan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Deputy Pengawasan BKN Pusat*. Jurnal Manuhara, Vol. 4(1), 60–70. Diakses dari <https://journal.arimbi.or.id>

No	Klasifikasi Penelitian	
5	Jenis	Thesis
	Peneliti	Danang Ramadhan & Djudi Mukzam <sup>17</sup>
	Tahun	2022
	Obyek	PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang
	Judul	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang).
	Metode	Kuantitatif
	Hasil	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil analisis linier berganda kompetensi karyawan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	Persamaan	Memiliki kesamaan dalam meneliti variabel motivasi sebagai variabel (X) -Peneliti terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan variabel produktivitas kerja sebagai variabel (Y)
6	Perbedaan	Penelitian saya menitikberatkan pada konteks instansi pemerintah yang menghadapi masalah ketidaksesuaian penempatan pegawai, dengan fokus pada optimalisasi produktivitas pegawai dalam situasi tersebut. Sementara itu, penelitian Danang berfokus pada perusahaan swasta, yaitu PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang, dengan penekanan pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam memenuhi target operasional perusahaan.
	Jenis	Jurnal
	Peneliti	Firman Eksan <sup>18</sup>
	Tahun	2020
	Obyek	PT. Astra International Daihtsu, tbk Cibubur
	Judul	Pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Daihtsu, tbk Cibubur.
	Metode	Kuantitatif

<sup>17</sup> Danang Ramadhan & Djudi Mukzam. “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)”. Thesis. ( Universitas Brawijaya, 2022).

<sup>18</sup> Eksan Firman. “Pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Daihtsu, tbk Cibubur”. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, Vol 21 No.2, Mei-Agustus 2020

No	Klasifikasi Penelitian	
6	<b>Hasil</b>	Hasil penelitian kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Astra International Daihtsu tbk Cibubur baik secara persial maupun simultan.
	<b>Persamaan</b>	Peneliti terdahulu sama-sama menggunakan variabel kompetensi dan motivasi sebagai variabel (X), serta produktivittas kerja sebagai variabel (Y).
	<b>Perbedaan</b>	Peneliti terdahulu menggunakan motode penelitian kualitatif dan kuantitatif sedangkan penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu di atas, secara garis besar dapat disimpulkan terdapat perbedaan meliputi: (1) Subjek penelitian tidak sama, (2) objek penelitian secara keseluruhan berbedabeda, (3) rentang waktu yang diteliti beda dan (4) jumlah populasi dan sampel yang tidak sama, membuat hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti pasti menunjukkan nilai signifikan yang tidak sama persis. Sehingga dapat ditegaskan bahwasanya skripsi ini belum pernah diteliti sebelumnya yang menjawab “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta”.

## E. Kerangka Teori

### 1. Kompetensi

#### a. Pengertian Kompetensi

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 Spencer dalam Moeheriono kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab – akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.<sup>19</sup>

Menurut Brian E. Becher, mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dalam kompetensi terdapat karakteristik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap manusia, yang dimana hal ini akan dapat mendorong mereka dalam melaksanakan tugas

---

<sup>19</sup> Spencer & Spencer, dalam Moeheriono, “*Pengukuran Kinerja (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2009)*”, hlm. 3.

serta tanggung jawab secara baik yang akan meningkatkan standar kualitas mereka yang professional dalam pekerjaannya.

Hutapea dan Thoha menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.<sup>20</sup> Pekerjaan individu tidak hanya berkaitan dengan teknis pekerjaan, namun juga berkaitan dengan bagaimana ia mengelola pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain oleh karena itu terdapat dua jenis kompetensi sebagai berikut :

- 1) *Hard competency* yaitu kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian teknis suatu pekerjaan, misalnya membuat laporan kekurangan dan perakitan mesin mobil.
- 2) *Soft comperterncy* yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan mengelola pekerjaan, misalnya komunikasi.

#### b. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nuriana kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bertujuan untuk :<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Hutapea & Thoha, dalam Miller, Rankin & Neathey, *Teori Kompetensi*, (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2008), hlm. 53.

<sup>21</sup> Hutapea & Nurianna, *Tujuan Kompetensi dalam Organisasi* (2008), hlm. 16–19.



1) Pembentukan pekerjaan (*job design*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi peran dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan organisasi, besar kecilnya organisasi, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi Pekerjaan (*job evaluation*)

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen

dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan pengembangan organisasi (*organization design and development*)

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang kearah organisasi.

5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi (*company culture*)

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi (*culture*) sistem budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti organisasi.

6) Pembelajaran organisasi (*organizational learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7) Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai/karyawan (*career management & employee's assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi pegawai/karyawan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment center* (Pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karir yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

8) Sistem imbal jasa (*reward system*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik

akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku di sebuah perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam Wibowo, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain : <sup>22</sup>

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan

---

<sup>22</sup> Michael Zwell dan Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 126.

berkerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi

karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan.

d. Indikator kompetensi

Menurut Spancer dalam Moeheriono, kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab – akibat dengan



kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut : <sup>23</sup>

#### 1) Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas teratur dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

#### 2) Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

#### 3) Konsep diri (*Self-concept*)

Gambaran, persepsi, atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, yang mencakup bagaimana individu memandang kemampuan, karakteristik, dan kepribadiannya. konsep diri terbentuk dari pengalaman pribadi, interaksi sosial, dan bagaimana individu menangkap reaksi orang lain terhadap dirinya. Hal ini memengaruhi cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak dalam kehidupan sehari-hari.

---

<sup>23</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), hlm. 5.

#### 4) Sifat (*Traits*)

Yaitu watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang karyawan merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, atau ketabahan.

#### 5) Motif (*Motives*)

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

#### e. Manfaat Kompetensi

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (recruitment) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah "kecenderungan". Menurut Daniel Goleman, "kecerdasan IQ (intelligent quotient) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan. Menurut hasil penelitian dengan beberapa pakar terhadap para CEO (chief executive officer) yang telah berhasil di berbagai negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20%. Sedangkan 80% justru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (emotional quotient).<sup>24</sup> Begitu pentingnya kompetensi

---

<sup>24</sup> Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang". *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol.4 No 5, Agustus 2023. hlm. 488 – 499.

ini membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas- luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern saat ini. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan yang spesifik

Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada dibagian nya. Selain itu pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan prilaku-prilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.

2) Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentangn pengalaman dan keahlian diubah kearah peáilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda

untuk calon manajer. Manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual dan kepemimpinan.

### 3) Pengukuran kinerja

Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik secara kualitas dan kuantitas? Jika "ya", kinerjanya sudah baik. Sebaliknya, jika "tidak", berarti kinerjanya kurang, dan ini dapat menjadi umpan balik (feedback) untuk meningkatkan kompetensi.

### 4) Dasar penghargaan.

Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau untuk mengaitkannya pada poin kompensasi.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian motivasi

Menurut Fauzia Agustini, motivasi menyangkut pada perilaku manusia dan juga merupakan unsur yang vital di dalam manajemen. Motivasi Sendiri merupakan suatu kegiatan yang mengakibatkan seseorang bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan

semangat, rela serta penuh tanggung jawab.<sup>25</sup>

Motivasi yaitu stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang baik, para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga terjadi perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi juga dapat mendorong karyawan berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka, dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. dapat membuat karyawan selalu memberikan hasil usaha yang terbaik, serta dapat membantu pengembangan diri pada masing-masing karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesuksesan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesuksesan karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya.<sup>26</sup>

Berdasarkan dari teori yang telah dipaparkan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, motivasi kerja merupakan penggerak yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja yang dapat berpengaruh pada peningkatan produktivitas pegawai.

#### b. Indikator motivasi

Indikator motivasi kerja yang digunakan peneliti yaitu

---

<sup>25</sup> Fauzia Agustini, “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Medan: UISU Press, 2019), hlm. 30.

<sup>26</sup> Danang Sunyoto dan Wagiman, “*Memahami Teori-teori yang membahas Motivasi Kerja*” (Yogyakarta: Eurika Media Aksara, 2023), hlm. 1.

mengacu pada teori Maslow diantaranya:

- 1) Kebutuhan fisiologi yang merupakan tingkatan hierarki paling mendasar dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, tidur, tempat tinggal dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman merupakan tingkatan hierarki yang kedua dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi jaminan hari tua, perlindungan dari kecelakaan kerja dan lain sebagainya.
- 3) Kebutuhan sosial merupakan tingkatan ketiga dalam hierarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Manusia merupakan makhluk sosial yang memerlukan interaksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan merupakan tingkatan keempat dalam hierarki teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan seseorang untuk dihormati dan dihargai atas prestasi yang dilakukan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hierarki tertinggi dalam teori motivasi Maslow. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk mengembangkan diri dan potensi dalam dirinya.<sup>27</sup>

c. Jenis-jenis motivasi kerja

Menurut pendapat Sutanto, jenis-jenis motivasi yang bisa

---

<sup>27</sup> Abraham Maslow, *“Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)”* (Jakarta: PT PBP, 2013) hlm. 44-47.



diberikan kepada individu dapat dibagi menjadi 2 jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Pertama yaitu motivasi positif yang merupakan proses mencoba untuk mempengaruhi orang lain supaya mereka bisa melakukan suatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikannya kemungkinan untuk memperoleh hadiah. Berdasarkan pengertian tersebut, apabila seorang pemimpin mencoba mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, maka diperlukan perangsang berupa penghargaan atau insentif ataupun bentuk lain baik bersifat material ataupun immaterial. Berdasarkan dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi positif dapat berupa:

- 1) Penghargaan dari hasil pekerjaan yang baik.
- 2) Pengarahan, pembinaan serta pengendalian dari atasan.
- 3) Pola kerja yang terarah serta efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya,
- 4) Memberikan perhatian sepadan dari atasan kepada setiap bawahannya sebagai seorang individu,
- 5) Informasi dan komunikasi lancar baik dari atasan ke bawahan dan juga sebaliknya serta antar sesama bawahan,
- 6) Menciptakan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi dari bawahan dalam mengambil keputusan
- 7) Memberi kompensasi dan insentif baik berupa uang ataupun barang dengan pendekatan kelayakan dan juga keadilan.

Selanjutnya yaitu motivasi negatif yang merupakan proses memengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan, agar bawahan bersedia melaksanakan pekerjaan dengan baik, pemimpin menggunakan kedudukan dan juga kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, dan dengan kekuatan ketakutan itu dapat mendorong bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya. Bawahan yang merasa terancam dengan sendirinya untuk mempertahankan kebutuhan hidup dan kedudukannya, akan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai dengan kehendak pemimpinnya. Contoh dari motivasi negatif seperti adanya peraturan dan pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik pada aspek ekonomis ataupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

d. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Herzberg dalam Hasibuan, dalam teori hierarki kebutuhan Maslow terbagi menjadi dua faktor mengenai motivasi diantaranya<sup>28</sup> :

- 1) Faktor pendukung (pemuas), Faktor ini disebut dengan *intrinsic motivation* berarti sumbernya dari dalam diri seseorang, dan

---

<sup>28</sup> Eddy Sutanto, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya”, *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 1 No. 3, 2013, hlm. 23.

sebagai pendorong dalam diri seseorang untuk berprestasi (kondisi intrinsik) antara lain:

- a) Prestasi yang diraih (*Achievement*), Suatu gerakan untuk memotivasi semangat kerja seseorang.
- b) Tanggung jawab (*Responsibility*), gerakan yang memotivasi seseorang sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas yang istimewa.
- c) Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*), Teori ini disebut sebagai teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian seseorang merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

- 2) Faktor penghambat atau faktor pemelihara, faktor ini disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation, disebut juga hygiene faktor yang merupakan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini disebut juga dissatisfier (sumber ketidakpuasan) yang dikategorikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi:

- a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

- b) Kondisi kerja yang tidak kondusif
- c) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik<sup>29</sup>.

### 3. Produktivitas Kerja

#### a. Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ker-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Produktivitas kerja menurut Sutrisno merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas

---

<sup>29</sup> Malayu S. "Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*". (Jakarta: Bumi Aksara, 2017) hlm. 177.

dari waktu ke waktu ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting. Karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Semua perusahaan/organisasi pasti mempunyai keinginan semua tenaga kerja harus selalu meningkatkan produktivitas kerjanya setinggi-tingginya atau sebanyak-banyaknya. Menurut Mulyadi untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi faktor lain<sup>30</sup>.

1) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk

---

<sup>30</sup> Lesti Neivira & Taskilla Putri. "Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Scancom Indonesia di Semarang". *Jurnal Ekonomi*, Vol.1 No.1, Januari 2023. hlm 70 – 85.

menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 2) Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja merujuk pada kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien. Seseorang yang memiliki kemampuan bekerja yang baik biasanya dapat memahami instruksi dengan cepat, mengambil keputusan yang tepat, serta mampu mengatasi tantangan pekerjaan tanpa mengalami hambatan berarti. Dengan demikian, individu tersebut cenderung menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan akurat.

## 3) Skill atau keterampilan

Skill atau keterampilan adalah kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik, baik itu hard skill (seperti kemampuan mengoperasikan alat, memahami prosedur kerja, dll.) maupun soft skill (seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu), akan lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Keterampilan yang memadai memungkinkan individu bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, dan meningkatkan efisiensi, sehingga secara



keseluruhan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

#### 4) Etos kerja

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan. itu maka karyawan/pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

#### 5) Motivasi (dorongan)

Motivasi (dorongan), dengan dimotivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.

#### 6) Jaminan Kesehatan

Jaminan Kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan/pekerja akan merasa dalam melaksanakan nyaman tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 7) Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara

atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan

8) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9) Manajemen

Manajemen, dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

10) Disiplin kerja

Disiplin kerja, adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

### 11) Kompensasi, gaji atau upah

Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompesasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

#### c. Indikator produktivitas kerja

Menurut Sutrisno produktivitas adalah hal yang selalu diinginkan dan dijadikan target perusahaan untuk mencapai tujuan<sup>31</sup>. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan selalu berharap kepada semua pihak untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efesien dan efektif. Sehingga semua bisa dicapai oleh apa yang diinginkan dan yang sudah dituangkan dalam tujuan perusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu

indikator, sebagai berikut : <sup>32</sup>

#### 1) Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

---

<sup>31</sup> Ervie Junianti , Nurjanah Rahayuningsih , Surianti., “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, *Jurnal Investasi* Vol.6 No.2. November 2020, hlm. 112.

<sup>32</sup>*Ibid.*, hlm 113.

profesionalisme mmereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban nya kepada mereka.

## 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

## 3) Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

## 4) Pengembangan diri

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik yang akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

## 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi

meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup.

#### d. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Siagian aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu:<sup>33</sup>

##### 1) Perbaikan terus menerus

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

##### 2) Tugas pekerjaan yang menantang

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar

---

<sup>33</sup> Siagian, "Produktivitas Kerja, Pengertian Aspek Pengukuran dan Faktor yang M

memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

### 3) Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan untuk memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Wignjosubroto (Kusuma) aspek-aspek produktivitas<sup>34</sup> terdiri dari:

#### 1) Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

#### 2) Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menghasilkan produk yang tinggi.

#### 3) Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan

---

<sup>34</sup> Aditya Kusuma, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkd Kabupaten Lahat", Artikel, 2019



tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

#### 4) Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

#### e. Manfaat Produktivitas

Menurut Hasibuan menyatakan manfaat produktivitas<sup>35</sup> adalah:

- 1) Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- 2) Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik
- 3) Evaluasi produktivitas digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 4) Untuk keputusan penetapan misalnya promosi, transfer.

---

<sup>35</sup> Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan", Jurnal Warta Edisi : 60, April 2019 | ISSN : 1829-7463

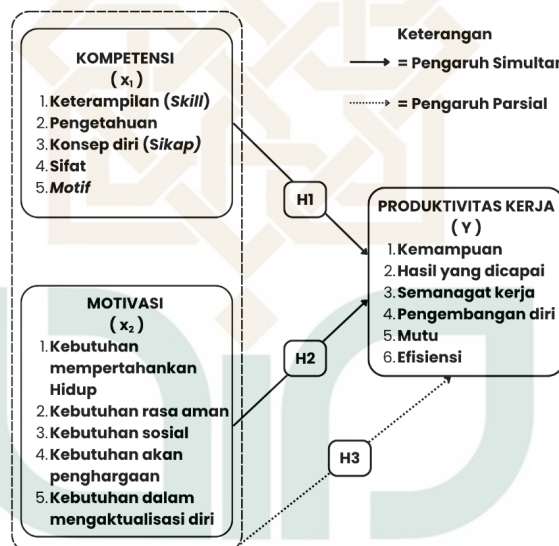
- 5) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
  - 6) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Hubungan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Ketika pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, mereka lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas. Kepercayaan diri yang muncul dari memiliki kompetensi ini juga mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

Motivasi berperan penting dalam mendorong pegawai untuk menggunakan kompetensi mereka secara optimal. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen dan berusaha lebih keras, sehingga mereka lebih mungkin untuk mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi juga dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi mereka.

Secara keseluruhan, kompetensi dan motivasi saling mendukung dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi yang baik akan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

**Gambar 1.2**  
**Skema Hubungan Antara Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**



## F. Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan<sup>36</sup>. Di katakan sementara karena jawaban yang diberi baru didasarkan pada faktor-faktor empiris yang

<sup>36</sup> Salma Fatharani Sani & Herwan Abdul Muhyi, "Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Minat Beli Ulang (Studi pada Blankenheim)", Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 5, No. 4, Juli 2023, hlm. 778.

diperoleh melalui pengumpulan data, melainkan hanya berdasarkan teori yang relevan. Berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis yang menjadi Kesimpulan sementara dari penelitian yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kerangka teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti mencoba merumuskan hipotesis yang menjadi Kesimpulan sementara dari penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut :

1.  $H_1$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi secara parsial terhadap produktivitas pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Yogyakarta tahun 2025.
2.  $H_2$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tenaga dan Transmigrasi Yogyakarta tahun 2025.
3.  $H_3$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja secara stimulan terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2025.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) di Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan mengambil responden yaitu para Pegawai sebanyak 84 yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial antara kompetensi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) di Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 6,072 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 Artinya variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  6,072 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,989 ( $6,072 > 1,989$ ). Selanjutnya, nilai signifikansi variabel kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari pada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak, artinya variabel kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) di Dinas

tenaga kerja dan transmigrasi daerah istimewa yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan pengujian simultan (uji f) dimana nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu ( $19,784 > 3,11$ ) atau nilai sig. ( $0,000 < 0,05$ ) berdasarkan hasil pengujian variabel secara parsial (uji t) kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> 31,2% di mana apabila dilihat dari besar kecilnya nilai *Adjusted R*<sup>2</sup>, angka 31,2% termasuk ke dalam kategori pengaruh sedang atau moderat. Sementara itu, sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian,  $H_{a3}$  diterima, sehingga membuktikan bahwa variabel independen yaitu kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y).

## B. Saran

Berdasarkan penelitian diatas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi, pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai standar dan tenggat waktu yang harus dipertahankan. Contohnya, Tingkat kecepatan merespon pelayanan publik dalam hal akses. administratif baik online maupun offline dipertahankan dan ditingkatkan.



Selanjutnya, tujuan pribadi pegawai dalam karir yang mendorong untuk terus belajar dan berkembang ditempat kerja perlu ditingkatkan. Contohnya, Tingkat pengurusan Jenjang karier yang terukur agar memotivasi pengembangan diri karyawan perlu ditingkatkan. Sehingga berdampak pada intensif dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Karyawan akan tumbuh dan berkembang bersama organisasi melalui pelatihan yang sesuai dengan bidang masing – masing karyawan.

2. Bagi pegawai, Pegawai diharapkan untuk secara proaktif meningkatkan kemampuan diri, tidak hanya melalui pelatihan yang disediakan instansi, tetapi juga dengan inisiatif belajar mandiri seperti mengikuti seminar, pelatihan daring, atau membaca referensi yang relevan dengan bidang tugasnya. Pegawai juga diharapkan berpartisipasi aktif dalam menyampaikan masukan atau saran kepada pimpinan terkait kondisi kerja, hambatan yang dihadapi, dan kebutuhan pengembangan. Komunikasi dua arah antara pegawai dan pimpinan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja guna memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, metode campuran kuantitatif dan kualitatif juga dapat digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow, “*Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia)*” (Jakarta: PT PBP, 2013).
- Ade solihin, “*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT Gautama Indah Perkasa*”. Skripsi, Menejemen, Universitas Bina Sarana Informatika. 2023
- Aditya Kusuma, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bkd Kabupaten Lahat*”, Artikel, 2019.
- Aisyah, A. N Dkk, “Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja, *Journal of Accounting and Business Management*, Tahun 2021.
- Ajabar, dkk., *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation, And Dynamics*, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 202.
- Ariyanto Ndaruru. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua’ori Kabupaten Nias Selatan”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 5, No 2, Juli 2022.
- Bambang Niko Pasla, “*Hard Skill & Soft Skill: Pengertian, Contoh, dan Perbedaannya., Bisnis & Industri*”. Februari 2024
- Budi Darma, *Tatistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, (DKI Jakarta: Guepedia 2021).
- Cariza Ayu Ardenaswari. “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Produk Halal Jakarta*”. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.
- Danang Ramadhan & Djudi Mukzam. “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang)*”. Thesis. 2022.
- Danang Sunyoto dan Wagiman, “*Memahami Teori-teori yang membahas Motivasi Kerja*” (Yogyakarta: Eurika Media Aksara, 2023).
- Dinsosnakertrans.Jogjakota.go.id/( profil ) (di akses pada 15 Januari 2025)
- DISNAKERSTRANS DIY, “Renstra-2022-2027\_Disnakertrans\_DIY.Pdf,”

Disnakertrans, DIY : Sejarah Dinas, <https://nakertrans.jogjaprov.go.id/sejarah-dinas/> Diakses pada tanggal 17 Mei 2025 pukul 15.22 WIB.

Dokumen data pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DI Yogyakarta. Pada 15 Maret 2025.

<https://nakertrans.jogjaprov.go.id/tupoksi/>, Dokumen fungsi Disnakertrans DIY.

<https://nakertrans.jogjaprov.go.id/struktur-organisasi/>. Dokumen, Struktur Organisasi

Eddy Sutanto, “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya*”, vol. 1:3 (Surabaya: Agora, 2013).

Eksan Firman. “*Pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Astra International Daihtsu, tbk Cibubur*”. Jurnal Ekonomi dan Industri, Vol 21 No.2, Mei-Agustus 2020.

Ervie Junianti , Nurjanah Rahayuningsih , Surianti., “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*”, Jurnal Investasi Vol.6/No.2. Nopember 2020.

Ervie Junianti , Nurjanah Rahayuningsih , Surianti., “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*”, Jurnal Investasi Vol.6/No.2. Nopember 2020.

Fauzia Agustini, “ *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Medan: UISU Press, 2019).

Firman Fauzi, Muhamad Hanafiah Siregar, “*Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi (Studi Kasus Di Pt Wb, Tbk Wilayah Penjualan Iii Jakarta)*”, Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI) Vol. 2, No. 1, (2019).

Ghozali I, *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS*, Universitas Diponegoro, 2011.

Google maps Disnakertrans Provinsi DI Yogyakarta  
[https://maps.app.gl/cxGoofefC47Pw9Hv9?g\\_st=aw](https://maps.app.gl/cxGoofefC47Pw9Hv9?g_st=aw) . (diakses pada 25 Mei 2025)

Hari mulyadi, "*Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*" Jurnal Manajemen dan sistem informasi. Vol 9, No 2, 2010.

Haryanto, Dkk. "*Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang*". Management Studies and Entrepreneurship Journal, 4(5), 4989–4999. (2023).

Henry Kurniawan, dkk. *Buku Ajar Stataistika Dasar*. (Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

<https://nakertrans.jogjaprov.go.id/renstra-2022-2027-disnakertrans-diy-2/> (diakses pada 25 Mei 2025).

Hutapea, P., & Toha, N., "*Kompetensi Plus, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama*"., 2008

Irma Abdillah. "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian Produksi pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru*". Skripsi Universitas Islam Riau. 2021.

Khaeruman, dkk., "*Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*" (Serang: CV. AA. Rizky, 2021).

Kuncoro, Mudrajad. "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Erlangga*." (Jakarta. 2009).

Lesti Neivira & Taskilla Putri. "*Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Scancom Indonesia di Semarang*". Jurnal Ekonomi, Vol.1 No.1, Januari 2023.

Malayu S. "*Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*". (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

Markx Pattiasina, Mieke Roring, Wehelmina, "*Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*"., Jurnal Administrasi Bisnis.

Nabila Rizki Maharani. “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia tbk*”. Skripsi, Universitas UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. 2021.

Nadya febrina, suci utami dkk, " *Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kinerja pegawai pada kantor pusat PT. Pertani ( persero ) Jakarta*", Jurnal of management dan business. Vol 7, issue. 2, 2024.

[nakertrans.jogjaprovo.go.id/visi-misi](http://nakertrans.jogjaprovo.go.id/visi-misi).

Nuryanto & Murakhman Sayuti Enggok. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu*”. Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen Vol 1 No. 1 – September 2021.

Rodlial Ramdhan Tackbir Abubakar. “*Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung*”. Jurnal Administrasi Negara, Vol 24 Nomor 1, April 2020.

Salma Fatharani Sani & Herwan Abdul Muhyi, “*Pengaruh Experiential Marketing Terhadap Minat Beli Ulang (Studi pada Blankenheim)*”, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 5, No. 4, Juli 2023.

Saskia nurul Aini. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Divisi Hr & Ca Pt. Tanjungenim Lestari Pulp And Paper Kabupaten Muara Enim*”. Skripsi. 2021.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* 2017.

Siagian, “*Produktivitas Kerja, Pengertian Aspek Pengukuram dan Faktor yang Mempengaruhi*”., Jurnal Manajemen, 2021.

Spencer, L.M. & Spencer, S.M. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, (1993).

Sri Wahyuningsih, “*Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*”, Jurnal Warta Edisi : 60, April 2019.



Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: Alfabeta, 2019) hlm. 16-17.

Sutrisno, E. & Zuhri, M., “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta: Bumi Aksara 2017.

Tanujaya, B., & Saputra, I. M. “*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah*”. (*Jurnal Manajemen dan Organisasi*) Vol. 28 No 1. 2021.

Yan Kristian dkk, “*Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Ardente Tangerang Selatan*”. Jurnal Perkusi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan. 2023.

Hasil observasi oleh peneliti bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DI Yogyakarta. Pada 15 Maret 2025.

Hasil observasi oleh peneliti bidang seksi pemagangan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DI Yogyakarta.

Hasil observasi oleh peneliti bidang seksi hubungan industrial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DI Yogyakarta. Pada 15 Maret 2025.