E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 1891-1903
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Sgn Pabrik Gula Gempolkerep

Muhammad Rafly Bagas Pratama[1], Hartono[2], Nurdiana Fitri Isnaini[3]

[123,] Universitas Islam Majapahit

e-mail: rafly.bagas.03@gmail.com hartono.fe@unim.ac.id
diana.fe@unim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian sebanyak 103 karyawan bagian produksi yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 9% dan teknik *Proportionate Stratified* Random Sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (t = 3,410; sig. = 0,001). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan (t = 7,794; sig. = 0,000) dan menjadi variabel paling dominan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t = 2,834; sig. = 0,006). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (F = 56,113; sig. = 0,000). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,634 menunjukkan bahwa 63,4% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 36,6% dipengaruhi faktor lain. Kompetensi terbukti sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Industri Gula

E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 1891-1903
Volume 3 Nomor 3 Tahun 2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, competence, and work environment on employee productivity at PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach with a descriptive and verificative design. The sample consisted of 103 production employees determined using the Slovin formula with a 9% error margin and the Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with IBM SPSS Statistics 26. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee productivity (t = 3.410; sig. = 0.001). Competence had a positive and significant effect (t = 7.794; sig. = 0.000) and emerged as the most dominant variable. The work environment also had a positive and significant effect (t = 2.834; sig. = 0.006). Simultaneously, the three variables had a significant effect on employee productivity (F = 56.113; sig. = 0.000). The Adjusted R Square value of 0.634 indicated that 63.4% of the variation in employee productivity was explained by these three variables, while 36.6% was influenced by other factors. Competence was proven to be the most dominant variable affecting employee productivity.

***Keyword**: Work Motivation, Competence, Work Environment, Employee Productivity, Sugar Industry*

LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Karyawan merupakan aset penting dalam menjalankan kegiatan operasional dan pencapaian target perusahaan. Produktivitas karyawan menjadi salah satu aspek krusial yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan output secara optimal. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan (Khatri et al., 2022).

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Auliyani & Mulyanti (2023) menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berkaitan dengan produktivitas kerja. Motivasi kerja berhubungan dengan dorongan dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung karyawan dalam bekerja (Febrian & Jacobus, 2022; Sutrisno, 2023; Ismoyo, 2023).

Permasalahan tersebut menjadi lebih penting pada industri gula yang mempunyai karakter produksi musiman. Kegiatan produksi pada musim giling menuntut kesiapan tenaga kerja dalam periode yang terbatas. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2022) menjelaskan bahwa industri gula menghadapi tuntutan efisiensi produksi, biaya operasional, dan kualitas sumber daya manusia.

PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri gula dengan karakteristik produksi musiman. Berdasarkan data produksi tahun 2025, volume produksi mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan, dengan puncak produksi pada Juli sebesar 62.180 ton dan penurunan pada Oktober menjadi 24.680 ton. Tingkat absensi karyawan juga menunjukkan pola yang bervariasi, dengan angka terendah pada Agustus sebesar 1,4% dan meningkat kembali pada Oktober menjadi 2,5%. Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum stabil sepanjang musim giling.

Permasalahan utama yang ditemukan adalah belum stabilnya produktivitas

karyawan sepanjang musim giling, yang tercermin dari perubahan jumlah produksi dari bulan ke bulan. Kondisi tersebut terjadi bersamaan dengan perubahan jumlah karyawan yang tersedia dan tingkat absensi. Namun, kondisi tersebut belum dapat menjelaskan faktor internal yang menyebabkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan berbeda sepanjang periode produksi. Oleh karena itu, diperlukan pengujian terhadap motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja sebagai faktor yang diduga berkaitan dengan produktivitas karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, tetapi masih terdapat perbedaan konteks dan kombinasi variabel. Fachmi dkk. (2025) meneliti kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas, tetapi belum memasukkan lingkungan kerja. Rahmawati & Sudibyo (2024) menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas, tetapi tidak menguji motivasi secara bersamaan. Sari & Sutanto (2025) meneliti motivasi pada sektor agroindustri musiman, sedangkan Putra dkk. (2023) membahas lingkungan kerja pada industri berat. Hakim & Wibawa (2026) menguji motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan, tetapi dilakukan pada perusahaan yang beroperasi sepanjang tahun.

Perbedaan konteks tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian pada industri gula dengan karakter produksi musiman. Penelitian ini menggabungkan motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja untuk menjelaskan produktivitas karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep. Fenomena perubahan produksi, jumlah karyawan yang tersedia, dan absensi menjadi dasar empiris untuk menguji ketiga faktor tersebut terhadap produktivitas karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep, Mojokerto, selama Maret hingga Mei 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi berjumlah 600 orang yang tersebar pada enam bagian kerja (Gilingan 150, Pemurnian 120, Masakan 120, Kristalisasi 90, Bengkel & Listrik 60, Gudang & Logistik 60), dengan sampel sebanyak 103 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 9%

dan diambil secara proporsional dari masing-masing bagian melalui teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang terdiri dari 12 item motivasi kerja (indikator: semangat kerja, tanggung jawab, disiplin kerja, keinginan berprestasi), 12 item kompetensi (indikator: pengetahuan kerja, keterampilan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas, sikap kerja), 12 item lingkungan kerja (indikator: kondisi tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, komunikasi kerja), dan 12 item produktivitas karyawan (indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja) yang disusun berdasarkan teori Handoko (2021), Spencer & Spencer (2022), Sedarmayanti (2022), serta Rivai & Sagala (2023). Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan r tabel 0,194 dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan seluruh item valid dan reliabel dengan nilai alpha masing-masing variabel (motivasi 0,843; kompetensi 0,810; lingkungan 0,804; produktivitas 0,818). Sebelum analisis hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas Kolmogorov-Smirnov (Sig. 0,095 > 0,05), multikolinearitas (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), heteroskedastisitas (Scatterplot), linearitas (Sig. Linearity 0,000 < 0,05), dan autokorelasi Durbin-Watson (2,050), yang keseluruhannya terpenuhi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2 dan Adjusted R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden menunjukkan seluruh responden berjenis kelamin laki-laki (100%), dengan mayoritas berusia 18-25 tahun (43,7%) dan berpendidikan SMA/SMK (69,9%). Hasil uji asumsi klasik menunjukkan seluruh asumsi terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	3,410	1,983	0,001	Signifikan
Kompetensi (X_2)	7,794	1,983	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	2,834	1,983	0,006	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel independen memiliki nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 diterima. Kompetensi memiliki nilai t hitung tertinggi (7,794) dan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi (0,701), sehingga merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
56,113	2,70	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung (56,113) > F tabel (2,70) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, sehingga H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,803	0,645	0,634

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai Adjusted R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa 63,4% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja, sedangkan 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 7,911 + 0,340X1 + 0,751X2 + 0,260X3 + e.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (t = 3,410; sig. = 0,001). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berfungsi sebagai daya penggerak psikologis yang menimbulkan semangat, gairah, dan kemauan untuk bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target.

Hal ini terlihat nyata melalui semangat kerja saat pabrik beroperasi 24 jam penuh di musim giling, di mana tingkat absensi turun menjadi 1,5% pada Juli dan 1,4% pada Agustus, menunjukkan karyawan tetap hadir dan bersemangat meskipun beban produksi berat. Tingkat kehadiran yang tinggi saat masa produksi puncak menjaga ketersediaan tenaga kerja dan kelancaran operasional. Hal ini diperkuat indikator keinginan berprestasi yang sejalan dengan peningkatan volume giling dari 899.488 ton tahun 2023 menjadi 1.062.930 ton tahun 2024.

Temuan ini sejalan dengan teori dua faktor *Herzberg* yang menyatakan bahwa faktor motivator berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga didukung oleh Yulianti & Setiawan (2022) dan Fauzi & Prasetyo (2023) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas karyawan (t = 7,794; sig. = 0,000) dan menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,701. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pengetahuan kerja, keterampilan teknis, kemampuan menyelesaikan tugas, serta sikap kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kemampuan bekerja secara cepat, tepat, dan menghasilkan mutu yang diharapkan perusahaan.

Hal ini terlihat nyata melalui pengetahuan kerja yang memadai saat pabrik beroperasi 24 jam penuh di musim giling, di mana karyawan paham alur pengolahan tebu, standar kualitas gula, dan prosedur keselamatan sehingga kesalahan operasional dapat ditekan. Keterampilan kerja tercermin dari kelancaran pengoperasian mesin, penanganan bahan baku, dan perawatan peralatan yang mendukung peningkatan volume giling. Kemampuan menyelesaikan tugas terlihat dari konsistensi karyawan berhasil menyelesaikan beban kerja harian dan mingguan tepat waktu meskipun intensitas kerja tinggi di masa puncak produksi.

Temuan ini sejalan dengan teori Spencer & Spencer (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, yang berperan dalam meningkatkan kinerja secara efektif. Hasil penelitian juga didukung oleh Ashari et al. (2021) dan Wahyudi et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (t = 2,834; sig. = 0,006). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin terpenuhi kenyamanan fisik tempat kerja, kelengkapan fasilitas, serta terjalinnya hubungan antar sesama karyawan yang harmonis, maka semakin terjaga stamina, konsentrasi, dan semangat karyawan untuk bekerja maksimal.

Hal ini terlihat nyata melalui indikator kondisi tempat kerja yang terjaga

pencahayaan cukup terang, sirkulasi udara lancar, dan area bersih tertata saat pabrik beroperasi terus-menerus, sehingga tingkat kehadiran tetap tinggi dan mencapai titik terendah angka absensi 1,4% pada bulan Agustus. Indikator kelengkapan fasilitas kerja berupa alat pelindung diri layak pakai dan tersedianya tempat istirahat yang memadai membuat karyawan merasa aman dan terjaga kesehatannya saat bekerja dalam beban operasional padat.

Temuan ini didukung oleh teori Nitisemito (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Hasil penelitian juga sejalan dengan Sari & Dewi (2021) dan Pratama & Utami (2022) yang menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (F = 56,113; sig. = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,634 menunjukkan bahwa 63,4% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Temuan pengaruh simultan ini sejalan dengan konsep Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti, yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja terbentuk melalui keseimbangan antara sumber daya (motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja) dengan tuntutan pekerjaan. Ketiga variabel tersebut tidak beroperasi secara terpisah melainkan saling melengkapi dalam menentukan keberhasilan kerja karyawan. Hasil ini memperkuat penelitian Suryadi & Hartono (2021), Prasetyo & Lestari (2023), Wijaya & Kusuma (2024), Santoso & Putri (2025), dan Ramadhan & Sari (2026) yang secara konsisten membuktikan bahwa penerapan motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersamaan menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik serta efisiensi sumber daya

pada industri pengolahan gula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (t = 3,410; sig. = 0,001). Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (t = 7,794; sig. = 0,000) dan menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan dapat mendukung peningkatan produktivitas.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (t = 2,834; sig. = 0,006). Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat membantu karyawan bekerja secara lebih optimal.
4. Motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (F = 56,113; sig. = 0,000). Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 63,4% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Secara keseluruhan, keempat hipotesis penelitian (H1, H2, H3, dan H4) dinyatakan diterima. Kompetensi menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan bagian produksi di PT SGN Pabrik Gula Gempolkerep, diikuti oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afgiansyah, M. R., Hartono, & Poernomo, A. H. (2025). Pengaruh Kompensasi,

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Bumdes Desa Kedungudi Kecamatan Trawas Kabupaten Mojokerto pada Bidang Pariwisata). *Jurnal Visi Manajemen*, 11(September), 165-178.

Ashari, A., Santoso, B., & Wijaya, C. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan: Aspek pengetahuan teknis, keterampilan, dan sikap kerja. *Jurnal Manajemen dan SDM*.

Auliyani, W., & Mulyanti, D. (2023). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2).

Fachmi, M., Kurniawan, A., & Pratama, R. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT DSM Solo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-58.

Fauzi, A., & Prasetyo, B. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada sektor industri. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 112-125.

Febrian, K., & Jacobus, O. M. (2022). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan: Tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 78-90.

Hakim, A. L., & Wibawa, R. (2026). Pengaruh simultan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 4(1), 22-35.

Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Ismoyo, B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan semangat kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 33-44.

Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2022). *Laporan kinerja industri gula nasional tahun 2022*. Kemenperin RI.

Khatri, N., Gupta, R., & Sharma, P. (2022). Produktivitas kerja: Konsep, dimensi, dan pengukuran dalam perspektif manajemen modern. *International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 1021-1044.

Nitisemito, A. S. (2022). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3). Ghalia Indonesia.

Prasetyo, H., & Lestari, D. (2023). Pengaruh simultan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan industri. *Jurnal Riset Manajemen SDM*, 7(2), 56-70.

Pratama, R., & Utami, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 44-57.

Putra, Y. P., Rahmawati, A., & Ismoyo, B. (2023). Lingkungan kerja, stres kerja, dan produktivitas: Studi kasus di perusahaan industri berat. *Jurnal Manajemen Industri*, 8(3), 115-129.

Rahmawati, A., & Sudibyo, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 30-45.

Ramadhan, F., & Sari, D. (2026). Pengaruh simultan motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas di industri pengolahan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 18-30.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). PT RajaGrafindo Persada.

Santoso, B., & Putri, A. (2025). Efek kombinasi motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(2), 65-80.

Sari, D. P., & Dewi, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap konsentrasi, kelelahan, dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 20-33.

Sari, D. P., & Sutanto, H. (2025). Analisis faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja agroindustri. *Jurnal Agribisnis dan Manajemen Agroindustri*, 11(1), 38-54.

Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja* (Edisi ke-4). CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi ke-5). PT Refika Aditama.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2022). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Suryadi, R., & Hartono, B. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(3), 200-215.

Sutrisno, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-4). Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2023). *Budaya organisasi dan kinerja karyawan* (Edisi Revisi). Kencana Prenada Media Group.

Wahyudi, A., Fauzi, A., & Febrian, K. (2022). Kompetensi sebagai faktor kunci efektivitas kerja: Studi pada industri manufaktur Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 88-103.

Wibowo. (2023). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-7). PT RajaGrafindo Persada.

Wijaya, D., & Kusuma, A. (2024). Motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja pada industri pengolahan gula: Analisis terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Industri dan Manajemen*, 8(1), 45-60.

Yulianti, R., & Setiawan, D. (2022). Motivasi kerja dan hubungannya dengan kualitas serta kuantitas hasil kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Terapan*, 5(2), 67-81.