

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK COMPETENCE AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT METRO PARK INDONESIA

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT METRO PARK INDONESIA

Ferry Hidayat¹, Latersia Br Gurusinga², Silvia^{3*}

STMB Multi Smart^{1,2,3}

fery.nst@gmail.com¹, lattersiagurusinga76@gmail.com², silviaaangg1010@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyse the effects of the work environment, work competence, and work communication on employee productivity at PT Metro Park Indonesia. This study uses a quantitative descriptive research design. Primary data were collected using questionnaires and interviews. The population and sample in this study consisted of 34 employees at PT Metro Park Indonesia. The sampling technique used was saturated sampling. The results of the hypothesis testing showed that the work environment influences employee productivity at PT Metro Park Indonesia, Work Competence influences Employee Work Productivity at PT Metro Park Indonesia, Work Communication affects Employee Work Productivity at PT Metro Park Indonesia. The results of the simultaneous hypothesis testing that Work Environment, Work Competence, and Work Communication influence Employee Work Productivity at PT Metro Park Indonesia.

Keywords: *Work Environment, Work Competence, Work Communication, Employee Work Productivity*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi kerja, dan komunikasi kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Metro Park Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari 34 karyawan di PT Metro Park Indonesia. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Metro Park Indonesia, kompetensi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Metro Park Indonesia, dan komunikasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Metro Park Indonesia. Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi kerja, dan komunikasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Metro Park Indonesia.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, Komunikasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan atau lembaga memegang peranan penting, yaitu sebagai salah satu tolak ukur tingkat produktivitas kerja karyawan, dengan pengertian apabila tingkat kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja

karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Chandra dkk., 2024) bahwa lingkungan kerja,

kompetensi kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

Penelitian ini dilaksanakan di PT Metro Park Indonesia. Pada produktivitas kerja karyawan perusahaan ini mengalami penurunan yang terlihat dari tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah. Kondisi produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan yang masih rendah.

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Widyantari dkk., 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja pada perusahaan PT Metro Park Indonesia yang masih kurang nyaman. Hal ini tercermin dari hubungan antara karyawan yang kurang harmonis akibat persaingan kerja yang tinggi, ruang kerja yang cukup ribut, suhu udara dalam ruangan yang tidak nyaman. Berbagai masalah ini memicu rendahnya produktivitas kerja karyawan yang mengakibatkan pelaksanaan pekerjaan yang masih rendah kualitasnya.

Kompetensi karyawan merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Iswadi, 2020) bahwa kompetensi kerja berpengaruh

positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompetensi PT Metro Park Indonesia pada perusahaan ini masih rendah disebabkan banyaknya karyawan yang ditempatkan masih kurang sesuai pengalaman dan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. Fenomena ini memicu rendahnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting baik dalam organisasi perusahaan. Proses komunikasi kerja karyawan dalam perusahaan ini belum optimal. Hal ini tercermin dari banyaknya pekerjaan yang disampaikan manajer kurang dapat di pahami oleh karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Widayanto & Budiati, 2023) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Komunikasi kerja pada perusahaan PT Metro Park Indonesia yang masih kurang nyaman. Permasalahan kerja karyawan berkaitan dengan komunikasi kerja juga disebabkan hubungan karyawan yang cukup buruk karena terjadinya konflik pribadi. Berbagai permasalahan komunikasi kerja di dalam perusahaan ini mengakibatkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugasnya dan hasil pekerjaan yang diarahkan tidak sesuai.

Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja (Khaeruman dkk., 2021). Lingkungan kerja adalah

komponen penting dari kehidupan kerja bagi karyawan (Mahawati dkk., 2021). Indikator lingkungan kerja karyawan, yaitu (Khaeruman dkk., 2021) adalah aman, tempat yang layak, dan orang yang ada di dalam lingkungan kerja

Kompetensi Kerja

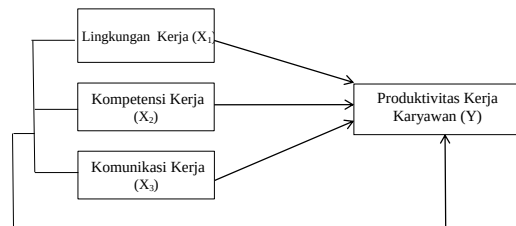
Kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif (Khaeruman dkk., 2021). Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat (Josiah & Fahrizi, 2023). Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja (Khaeruman dkk., 2021) adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*)

Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya untuk mencapai pemahaman yang sama (Sudarmanto dkk., 2021). Komunikasi yaitu suatu proses interaksi yang didalamnya terdapat maksud saling melengkapi, memperbaiki, dan memahami persoalan-persoalan yang dialami oleh personil terlibat dalam komunikasi tersebut (Fuaddi & Amenda, 2023). Beberapa indikator yang membentuk komunikasi yaitu (Sudarmanto dkk., 2021) adalah komunikator, pesan, media perantara, umpan balik dan gangguan

Kerangka / Model Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park
- H2 : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park
- H3 : Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia
- H4 : Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif yang bersifat kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Metro Park Indonesia berlokasi di jalan Ade Irma Suryani No. 4, Medan. Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Metro Park Indonesia. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan di PT Metro Park Indonesia. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.3388) sehingga dapat disimpulkan keseluruhan kuesioner untuk variabel lingkungan kerja, kompetensi kerja, komunikasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel lingkungan kerja (0,811), kompetensi kerja (0,859), komunikasi kerja (0,805), dan produktivitas kerja karyawan (0,847). Dari hasil ini bahwa nilai *CronbachAlpha* > 0.60 sehingga disimpulkan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

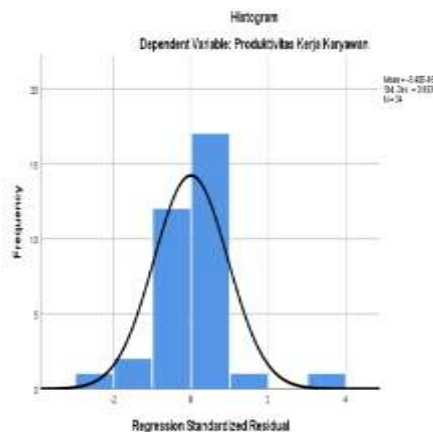
Hasil seleksi sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. KS-Test

Hasil	Kriteria	Kesimpulan
0.200	> 0.05	Normal

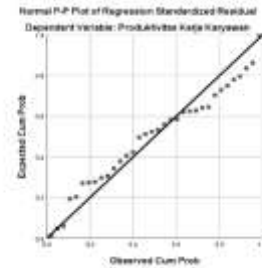
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0.200 > 0.05$ bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Histogram

Gambar histogram di atas berbentuk lonceng yang berarti bahwa sebaran data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi mendekati normal.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Gambar 3 menunjukkan bahwa gambar *normal P-P plot* di atas data mendekati garis diagonal atau mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas yaitu.

Tabel 2. Uji Tolerance dan VIF

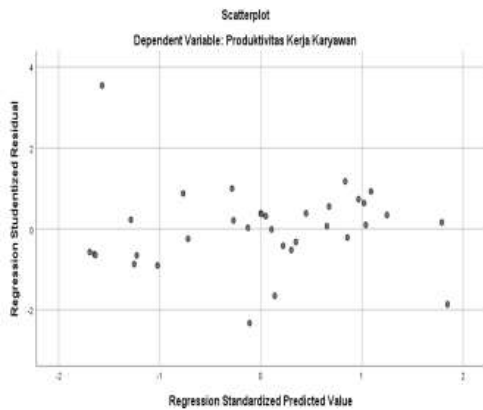
Tolerance	VIF	Kesimpulan
.631	1.586	Bebas Multikolinearitas
.636	1.573	Bebas Multikolinearitas
.699	1.431	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Nilai *tolerance* sebesar 0.720 lebih besar 0.1 untuk variabel lingkungan kerja, kompetensi kerja dan komunikasi kerja dan VIF variabel sebesar $1,389 < 10$. Dari hasil ini memenuhi kriteria uji multikolinearitas sehingga mempunyai arti antara variabel lingkungan kerja, kompetensi kerja dan komunikasi kerja tidak mempunyai hubungan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 4. Grafik scatterplot

Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menggunakan suatu variabel dependen yang dihubungkan dengan dua atau lebih dari dua variabel indenpenden.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	b
(Constant)	.378
Lingkungan Kerja	.375
Kompetensi Kerja	.326
Komunikasi Kerja	.202

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

$$\text{Produktivitas Kerja Karyawan} = 0,378 + 0,375 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,326 \text{ Kompetensi Kerja} + 0,202 \text{ Komunikasi Kerja}$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah nilai *constant* sebesar 0,378 mengartikan apabila lingkungan kerja, kompetensi kerja dan komunikasi kerja mengalami kondisi tetap atau tidak mengalami peningkatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.375 menunjukkan kondisi lingkungan kerja mengalami

peningkatan sebesar satu satuan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, untuk variabel kompetensi kerja dan komunikasi kerja tidak mengalami peningkatan. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi kerja sebesar 0.326 menunjukkan kondisi kompetensi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, untuk variabel lingkungan kerja dan komunikasi kerja tidak mengalami peningkatan. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi kerja sebesar 0.202 menunjukkan kondisi komunikasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, untuk variabel lingkungan kerja dan kompetensi kerja tidak mengalami peningkatan

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis menggunakan penguji t adalah:

Tabel 4. Uji t

t hitung	Sig.	Kesimpulan
2.533	.017	Hipotesis ditolak
2.427	.021	Hipotesis ditolak
2.059	.048	Hipotesis ditolak

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2.533 lebih besar t_{tabel} sebesar 2.03951 dan nilai signifikan sebesar 0,017 lebih kecil 0,05. Kesimpulan berdasarkan hasil tersebut diperoleh hipotesis pertama (H_1) diterima yang berisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia.

Variabel Kompetensi Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2.427 lebih besar t_{tabel} sebesar 2.03951 dan

nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil 0,05. Kesimpulan berdasarkan hasil tersebut diperoleh hipotesis kedua (H_2) diterima yang berisi Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia.

Variabel Komunikasi Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2.059 lebih besar t_{tabel} sebesar 2.03951 dan nilai signifikan sebesar 0,048 lebih kecil 0,05. Kesimpulan berdasarkan hasil tersebut diperoleh hipotesis ketiga (H_3) diterima yang berisi Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia

Pengujian Hipotesis secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan (uji F) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji F

F hitung	Sig.	Kesimpulan
17.027	.000 ^b	Hipotesis ditolak

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai F $_{hitung}$ sebesar 17,027 lebih besar F $_{tabel}$ sebesar 3.30 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 maka hipotesis keempat (H_4) diterima adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi antara lain:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.593

1	.794 ^a	.630	.593	3.986
---	-------------------	------	------	-------

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,593. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 59,3% berarti Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia dan sisanya 40,7% yang diperoleh dari hasil pengurangan 100-40.7% adalah 40.7%) dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi finansial dan non finansial, pengembangan karir, pelatihan kerja, program promosi jabatan dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hipotesis pertama (H_1) diterima yang berisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia. Penelitian yang sejalan menurut Widnyantar, dkk., (2022) dan Lucky, dkk., (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini Dhyani, dkk., (2021) dan Parashakti & Noviyanti (2021), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hipotesis kedua (H_2) diterima yang berisi Kompetensi

Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia. Penelitian yang sejalan menurut Yulianto, dkk., (2023) dan Sendi & Heryanda (2022) bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini Simanjuntak (2022) dan Suherman, dkk., (2024), bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh hipotesis ketiga (H_3) diterima yang berisi Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia. Penelitian yang sejalan menurut Widayanto & Budiati (2023) dan Ritongan & Jingga (2023), bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini Jumarni & Muchran (2022) dan Syera, dkk., (2023), bahwa komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh hipotesis keempat (H_4) diterima adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia. Penelitian yang sejalan menurut Chandra, dkk., (2024) dan Yulianto, dkk., (2023) bahwa lingkungan kerja,

kompetensi kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini Parashakti & Noviyanti (2021), Simanjuntak (2022), Jumarni & Muchran (2022) bahwa lingkungan kerja, kompetensi kerja dan komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kompetensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Metro Park Indonesia.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yaitu perusahaan dapat melakukan perbaikan dengan Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan. Ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan. Perusahaan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan diri, meningkatkan keterampilan melalui berbagai cara, dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan meningkatkan komunikasi kerja melalui kebiasaan dalam penggunaan komunikasi dua arah, gunakan bahasa yang jelas dan ringkas, serta perhatikan bahasa tubuh dan nada bicara.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk dapat meneruskan penelitian ini dengan

mencari variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan selain dari lingkungan kerja, kompetensi kerja dan komunikasi kerja, seperti kompensasi finansial dan non finansial, pengembangan karir, pelatihan kerja, program promosi jabatan dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, J., Handoyo, P., Rosa, A. C., Hendry, H., & Telaumbanua, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Anugerah Sawit Sejahtera. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 144.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 139–149.
- Iswadi, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 602.
- Josiah, F., & Fahrizi. (2023). Membangun Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Dan Sistem Jaringan. *Eurika Media Aksara*, 173.
- Jumarni, J., & Muchran, H. M. (2023). Pengaruh Faktor Komunikasi, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Sales Promotion Pada PT. Yamaha Suraco Jaya Abadi Motor. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 444-450.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. . (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(2), 127–136.
- Ritonga, S., & Panjaitan, D. Pengaruh Seleksi Karyawan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karywan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 184-206.
- Sendi, N. P. N., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 33-41.
- Simanjuntak, B. R. S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BRI Salatiga. *Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Sudarmanto, E., Nenny Ika Putri Simarmata, L. P., Sukarman Purba, Dyah Gandasari, P. W., Bonaraja Purba, U. T. H., & Nugrahini Susantinah Wisnujati, D. C. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya*

- Manusia. Yayasan Kita Menulis.*
- Suherman, E., Syafei, M. Y., & Narimawati, U. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 12(1), 20-36.
- Syera, I. A., Novriyanti, E., & Pebri, P. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada SPBU 14212291 Air Joman. *JEPP: Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Pariwisata*, 3(2), 102-112.
- Widayanto, L., & Budiati, Y. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Information Technology Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pada PT Adhi Persada Gedung. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 151–166.
- Widyantari, N. L., Suarjana, W., Nyoman, B., & Putra, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Varash Indonesia Jaya. *Values*, 3(3), 772–780.
- Yulianto, Y., Kurniawan, B., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pandawa Mitra Sejahtera Di Jawa Tengah. *Journal of Student Research*, 1(4), 268-279.