

Analisis Pengaruh Faktor Kinerja Terhadap Produktivitas dan Optimasi Dinas Pembekalan TNI AL

Masriansyah^{1*}, Untung Purnomo¹, Binsar Mangaratua Sirait¹

¹ Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut

Jl. Ciledug Raya Cipulir Jakarta Selatan 12230 Daerah Khusus Ibukota Jakarta

*m.masriansyah59@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v14i3.11017>

ABSTRACT

The Navy Debriefing Service is a central implementing agency whose main task is a series of supply chain management, which has several problems related to the uneven competence of Disbekal personnel, limited human resources and lack of creation, innovation, improvisation, as a result of the large number of personnel who have been around for a long time served in Disbekal. So the purpose of this research is to analyze the influence of competence and the influence of organizational culture partially on the work productivity of Disbekal. As well as analyzing the influence of competence and organizational culture simultaneously on the work productivity of Disbekal. Descriptive verification research method with data analysis techniques using Path Analysis. The number of samples is 88 personnel, with data collection through stratified random sampling. The results showed that there was a significant influence between competence, and organizational culture on the work productivity of the TNI AL debriefing service partially and simultaneously. Where the direct influence of the competence variable is 30.2%, and the organizational culture variable is 18.5%. The total effect is 68.1% overall, while 39.1% is the influence of other factors that were not researched.

Key words : Indonesian Navy, logistics, path analysis, supply chain management

PENDAHULUAN

Dinas Pembekalan Angkatan Laut (Disbekal) merupakan badan pelaksana pusat yang tugas pokoknya adalah menyelenggarakan pembekalan materiel dan pembinaan fungsi pembekalan serta melaksanakan kegiatan pembekalan yang meliputi pembekalan personel dan satuan-satuan pemakai di lingkungan TNI Angkatan Laut (Mabesal, 2010). Sebagai bagian dari pembinaan dukungan logistik Angkatan Laut, dalam melaksanakan tugas Disbekal menyelenggarakan fungsi pokok dan fungsi penunjang. Fungsi penunjang meliputi penentuan kebutuhan, penelitian data karakteristik material bekal pengadaan, penyimpanan, pemeliharaan, pendistribusian dalam bidang pembekalan secara berlanjut sedangkan fungsi penunjang meliputi pengendalian inventori, standarisasi, katalogisasi, sistem informasi administrasi perbendaharaan dan akuntansi perbekalan barang milik negara serta mobilisasi

dan demobilisasi dalam bidang pembekalan secara berlanjut. Semua fungsi tersebut merupakan suatu rangkaian dalam sebuah manajemen rantai pasokan (*Supply Chain Management*) dengan tujuan untuk memastikan sistem dukungan yang kuat dengan memberikan layanan kepada satuan-satuan pemakai dan personel secara langsung dan berkelanjutan.

Keberhasilan pencapaian produktivitas kerja Disbekal salah satunya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dari personel Disbekal itu sendiri dalam mendukung kesiapan operasi TNI AL (Ahmadi, Putra, Suharyo, Ariyoko, & Susilo, 2018). Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan, skill serta kinerja di dalam pekerjaan. Oleh karena itu personel Disbekal yang memiliki kompetensi yang baik, utamanya dalam bidang sistem informasi dan pengolahan data guna mendukung peningkatan

Cite this as:

Masriansyah., Purnomo, U & Sirait, B.M (2021). *Analisis Pengaruh Faktor Kinerja Terhadap Produktivitas dan Optimasi Dinas Pembekalan TNI AL*. *Rekayasa* 14 (3). 334-339
doi: <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v14i3.11017>.

© 2021 Masriansyah

Article History:

Received: August, 30th 2021; **Accepted:** October, 27th 2021
Rekayasa ISSN: 2502-5325 has been Accredited by Ristekdikti (Arjuna) Decree: No. 23/E/KPT/2019 August 8th, 2019 effective until 2023

kemampuan operasi TNI AL (Ariyoko, Putra, & Suharyo, 2019) sehingga tentu akan sangat berkontribusi penting di dalam produktivitas dan kinerja dari Disbekal dan diharapkan dapat bekerja dengan kemampuan atau kompetensi yang ada sehingga dapat mencapai tujuan organisasi TNI AL dengan baik.

Selain faktor internal, terdapat faktor eksternal dari SDM yang masih merupakan bagian internal dari organisasi yang memiliki peran penting karena membangun prinsip dasar dan nilai utama organisasi yang menjadi motivasi dalam menghadapi setiap tantangan dalam tugas. Faktor tersebut adalah budaya organisasi. Lebih jauh, budaya organisasi memiliki peranan yang kompleks karena selain berperan besar dalam mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi. Berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, maka budaya organisasi menunjukkan identitas, menyatukan organisasi, mereduksi konflik, membangun komitmen, menciptakan konsistensi, mendorong motivasi, mendorong keselamatan kerja, keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi (Wirawan, 2007). Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas terdapat permasalahan permasalahan yang mengakibatkan produktivitas kerja Disbekal belum optimal, diantaranya :

- a. Kompetensi personel Disbekal yang tidak merata karena rendahnya motivasi diri untuk meningkatkan kompetensi dasar maupun kompetensi ahli dibidang pengadaan barang;
- b. Masih terbatasnya SDM sehingga belum optimal dalam mengerjakan tugas yang di percayakan padanya khususnya pada bidang inventaris BMN;
- c. Kurangnya kreasi, inovasi, Improvisasi, akibat dari banyaknya personel yang sudah lama berdinasi di Disbekal yang dan merasa nyaman dengan situasi yang ada saat ini.

Penelitian terdahulu yang diambil dalam penelitian ini, yakni penelitian dari Andriani (2014), dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan teknik regresi linear multivariat menghasilkan temuan budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Bank Tabungan Negara Bandung. Pengaruh budaya terhadap kinerja menjadi signifikan bila dimediasi oleh kompetensi (Andriani, 2014). Penelitian

Nofriyant dan Kuswantoro (2019) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Semarang, menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara simultan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019). Penelitian Baba (2018) di PT. Semen Bosowa Maros, menggunakan pendekatan kuantitatif menunjukkan bahwa 66,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi ini berarti bahwa 33,8% (100% - 66,2%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain. Tujuan dari penelitian adalah menganalisis pengaruh kompetensi dan pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja Disbekal, serta menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara serentak terhadap produktivitas kerja Disbekal TNI AL.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

a. Kompetensi (X_1)

Kompetensi merupakan suatu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) Variabel kompetensi (X_1) menggunakan pendekatan tiga dimensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

b. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Definisi Operasional Variabel budaya organisasi (X_2) menggunakan pendekatan lima dimensi yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim.

c. Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan sumber daya manusia memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Definisi Operasional Variabel produktivitas kerja (Y)

menggunakan pendekatan tiga dimensi yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Hipotesis

Hipotesis yang disusun dalam penelitian berdasarkan deskripsi teori dan definisi operasional variabel terdapat dugaan awal sebagai berikut:

- **Kompetensi terhadap produktivitas kerja Disbekal**

H_0 : $P < \alpha$ (kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Disbekal)

H_1 : $P \geq \alpha$ (kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Disbekal)

- **Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Disbekal**

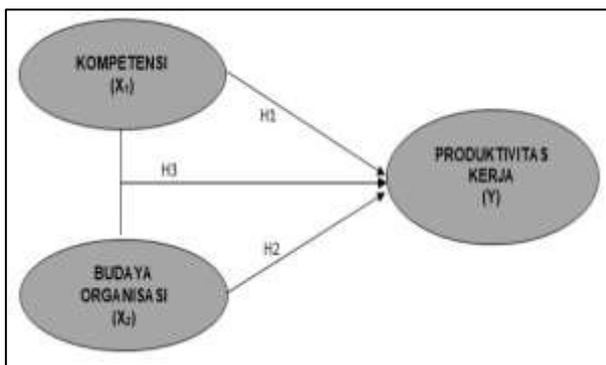
H_0 : $P < \alpha$ (Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Disbekal)

H_1 : $P \geq \alpha$ (Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Disbekal)

- **Kompetensi dan budaya organisasi terhadap produktivitas Kerja Disbekal**

H_0 : $P < \alpha$ (Kompetensi dan Budaya Organisasi secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Disbekal)

H_1 : $P \geq \alpha$ (Kompetensi dan Budaya Organisasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Disbekal).



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Jenis data memakai data primer yang diperoleh dengan survei lapangan melalui pembagian kuesioner kepada responden, serta data sekunder diperoleh berdasarkan literatur-literatur maupun dokumentasi yang dimiliki oleh organisasi di lingkungan Disbekal yang dapat menunjang penelitian ini. Instrumen penelitian adalah

kuisisioner yang menampilkan responden dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang tertutup dengan menuliskan jawaban mereka atau memilih dari antara yang ada menjawab dengan menggunakan skala likert. (Dörnyei, 2003) (McKay & Lee, 2006) dari beberapa kategori dengan melingkari atau memeriksa tanggapan mereka melalui metode penskalaan bipolar, mengukur positif atau tanggapan negatif terhadap pernyataan. (Dörnyei, 2003) dimana Skala *Likert* menawarkan kemungkinan tanggapan yang lebih banyak fleksibilitas bagi responden dan memberikan akurasi yang lebih tinggi tentang subjek tertentu (Wilkinson & Birmingham, 2003). Penilaian skala likert menjadi 5 tingkatan sesuai (Sugiyono, 2007), yaitu:

- a. Sangat Setuju diberi nilai 5
- b. Setuju diberi nilai 4
- c. Ragu-ragu diberi nilai 3
- d. Tidak Setuju diberi nilai 2
- e. Sangat tidak Setuju diberi nilai 1

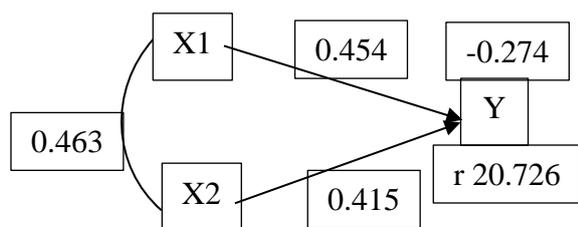
Dalam upaya mengetahui hubungan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja maka data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis statistik untuk mengetahui hubungan yang ada. Dalam pelaksanaannya digunakan alat bantu *software* statistik SPSS ver.23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis korelasi dengan *Pearson Product Moment* dipergunakan untuk mendapatkan nilai hubungan antara variabel independen yang dilakukan penelitian kali ini dengan memanfaatkan *software* SPSS 23, dan selanjutnya mendapatkan hasil perhitungan sesuai Tabel 1. Selanjutnya untuk hasil *path analysis* untuk variabel X_1 , X_2 terhadap Y diperoleh hasil pada Gambar 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Hubungan Antar Variabel

		X ₁	X ₂	Y
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	1	0.463	0.296**
	<i>Sig (2-tailed)</i>		0.000	0.001
	<i>N</i>	0.127	0.127	0.127
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	0.463**	1	0.423**
	<i>Sig (2-tailed)</i>	0.000		0.000
	<i>N</i>	0.127	0.127	0.127
Produktivitas Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	0.296**	0.423*	1
	<i>Sig (2-tailed)</i>	0.001	0.000	
	<i>N</i>	0.127	0.127	0.127



Gambar 2. Hasil *Path Analysis* (Analisis Jalur)

Formulasi Gambar 2 pada hasil perhitungan jalur dapat dituliskan kedalam Tabel 3

Tabel 3. Hasil perhitungan jalur

Variabel	Koefisien Jalur
Kompetensi	0.454
Budaya Organisasi	0.415

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 3 maka didapatkan informasi terkait pengaruh langsung atau *Direct Effect* melalui perhitungan regresi pada variabel kompetensi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2), serta pengaruh tidak langsung atau *Indirect Effect* terhadap produktivitas Kinerja (Y). dengan data yang didapatkan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan analisis jalur dari variabel-variabel independen terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 4. Tabel 4. Hasil Analisis *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

Variabel	Direct effect ke Y	Indirect effect		Total indirect effect	Total pengaruh
		X_1	X_2		
X_1	0.302	-	0.097	0.097	0.399
X_2	0.185	0.097	-	0.097	0.282
Total Pengaruh					0.681

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui bahwa:

- Pengaruh langsung variabel Kompetensi sebesar 30,2%, hubungan pengaruh tidak langsung dengan Budaya Organisasi sebesar 9,7 % sehingga total pengaruh sebesar 39,9%;
- Pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi sebesar 18,5% sedangkan hubungan pengaruh tidak langsung sebesar 9,7%, sehingga total pengaruh sebesar 28,2%;
- Total pengaruh keseluruhan sebesar 68,1% sisanya 31,9% merupakan pengaruh dari faktor atau variabel lain yang tidak dilakukan penelitian terhadap produktifitas kinerja.

Hasil pengolahan data pada penelitian, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja personil disbekal dengan total

nilai pengaruh adalah 68,1%. Nilai tersebut memiliki makna bahwa pengaruh kedua variabel independen tersebut adalah signifikan terhadap variabel produktivitas kinerja personil Disbekal. Sehingga hasil penelitian ini sesuai berdasarkan dengan teori dari (Prihadi, 2004) yang menyatakan kompetensi dapat memberikan *output* kinerja yang efektif, yang berarti bahwa kompetensi memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas kinerja, terutama kompetensi yang sesuai di bidangnya.

Hasil tersebut mendukung penelitian dari (Satria & Kuswara, 2013) yang mengatakan kompetensi kerja berpengaruh tinggi terhadap produktivitas dari pegawai Dishub Kota Bandung. Demikian pula penelitian oleh (Hadian, Dedi, & Suharyani, 2014) dan (Lasmaya, 2016) terkait kompetensi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Aparatur dan memberikan efek kepada Efektivitas Organisasi di Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat. Maka, hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan napa yang terjadi atau fakta yang terjadi dilapangan, dimana kompetensi dari personel, terutama kompetensi yang sesuai pada bidangnya memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas dari kinerja personel, yang harus diimbangi dengan faktor yang lain agar dapat berjalan dengan baik.

Sedangkan budaya organisasi juga perlu diperhatikan oleh Disbekal, dimana hasil dari penelitian ini dihasilkan budaya organisasi memberikan pengaruh, meskipun memiliki signifikansi yang lebih kecil daripada kompetensi. Namun bukan itu berarti organisasi disbekal tidak memperhatikan budaya organisasi Disbekal, tetapi dapat menjadi sebuah kontrol sistem organisasi yang sudah berjalan. Sehingga, budaya organisasi dapat menjadi sebuah sistem dengan memiliki *shared values*, kebiasaan-kebiasaan dan menjaga keyakinan didalam organisasi Disbekal yang saling berinteraksi bersama dengan struktur yang bersifat formal yang berkaitan dengan norma-norma perilaku di kedinasan TNI AL. Hal ini mendukung penelitian (Suzanto & Solihin, 2012) yang menyampaikan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Unit NMSI (*Network Management System Infratel*) pada PT Telkom Indonesia Tbk. (Ainsworth & Loizou, 2003) menyampaikan bahwa keberhasilan sebuah

kinerja bergantung dan dapat ditentukan oleh beberapa aspek yang dilakukan didalam sebuah pekerjaan, diantaranya peran dalam organisasi, level kompetensi, kondisi lingkungan, nilai dan budaya, serta imbalan dan pengakuan kepada pegawai. Sejalan dengan (Robbins & Coulter, 2010) bahwa pada suatu budaya yang kuat, nilai-nilai inti dari sebuah organisasi dipegang secara intensif serta diikuti bersama-sama secara luas. Dari penjelasan dan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap peningkatan produktivitas kinerja personel Disbekal, dimana budaya organisasi yang tercipta berjalan baik dan kuat dapat menciptakan iklim budaya kerja di organisasi yang kondusif, sehingga dapat berdampak dengan meningkatnya kinerja personel Disbekal.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel Kompetensi berpengaruh dominan terhadap peningkatan produktivitas kinerja personel Disbekal sebesar 30,2%;
- Variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh lebih kecil dari kompetensi terhadap peningkatan produktivitas kinerja personel Disbekal sebesar sebesar 18,5%;
- Nilai Total pengaruh keseluruhan dari variabel kompetensi dan variabel budaya organisasi sebesar 68,1% sisanya 31,9% merupakan pengaruh dari faktor atau variabel lain yang tidak dilakukan penelitian terhadap produktifitas kinerja.

Secara keseluruhan kompetensi dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Disbekal, sehingga disarankan kepada pimpinan Disbekal dapat lebih fokus dan secara intensif meningkatkan kedua variabel tersebut dalam meningkatkan produktivitas kinerja personil, melaldaya organisasi yang masih belum berjalan secara optimal dengan melaksanakan perubahan-perubahan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Putra, I. N., Suharyo, O. S., Ariyoko, H. B., & Susilo, A. K. (2018). Strategi Pengembangan Sistem Pendidikan Dan Latihan TNI AL Dalam Mendukung Penguasaan Teknologi Keangkatanlautan 2030. *Prosiding Seminar Nasional Kelautan dan Perikanan IV* (hal. 134-143). Surabaya: Universitas Trunojoyo Madura.
- Ainsworth, S., & Loizou, A. (2003). The effects of self-explaining when learning with text or diagrams. *Cognitive Science*, 27(4), 669–681.
- Andriani, R. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Bandung*. Bandung: Tesis Universitas BSI Bandung. Ecodemica. Vol II No. 2 September 2014 .
- Ariyoko, H. B., Putra, I. N., & Suharyo, O. S. (2019, July-December). Assessment Of Technology Competitiveness Abilities In Indonesian War Ship In Asia. *International Journal of ASRO*, 10(3), 58-65.
- Baba, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 18(4).
- Creswell, W. J. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, A. (1995). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Dörnyei, Z. (2003). *Questionnaires second language research: construction, administration, and processing*. New Jersey: awrence Erlbaum Associates,.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung Alfabeta.
- Hadian, Dedi, & Suharyani, Y. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompetensi Dari Efektivitas Kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Enterpreneurship*, Vol.8, No.1, 1-14.
- Hasibuan, M. S. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Kedua ed.). Jakarta: PT Toko Gunung Agung,.

- Jahrie, A., & Hariyoto, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Lasmaya, S. M. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Volume 10, No 1*, 25-43.
- Mabesal. (2010). *Perkasal Nomor Kep/21/II/2010, tanggal 24 Februari 2010, tentang Organisasi dan Prosedur Disbeka*. Jakarta: Mabesal.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- McKay, & Lee, S. (2006). *Researching Second Language Classrooms*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*.
- Pearce II, J. A., & Robinson, R. B. (2008). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Prasetyo, B. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prihadi, S. F. (2004). *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto, N. (2008). *Budaya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, I. N., & Pramono, S. H. (2017). Konsepsi Pembangunan Kekuatan Dan Kemampuan Sistem Informasi Operasi TNI AL Dalam Mendukung Penyelenggaraan Strategi Pertahanan Laut Nusantara. *International Journal of System Analysis and Operation Research STTAL*, 1-48.
- Ramayani, I. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam*. Padang: Skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi. Universitas Andalas Padang.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Ke-10* (Sepuluh ed.). Jakarta: Erlangga.
- Satria, R., & Kuswara, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 74-83.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, P. S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Pertama ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, A. (2011). *Management For Everyone I Karier*. Jakarta: Esensi.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suzanto, B., & Solihin, A. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada unit Network Management System Infratel PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol 6, No.2, Oktober 2012*, 64-76.
- Wilkinson, D., & Birmingham, P. (2003). *Using Research Instruments: Guide for Researchers*. New York: Routledge.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zwell, & Michael. (2000). *Creating a Culture of Competance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.