

Pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Anam Koto di Pasaman

Yulia Sartika¹, Rice Hariyati¹, Susi Yulianty¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ sartikayulia236@gmail.com*

Article Information:

Received Januari 15, 2025

Revised Februari 28, 2025

Accepted Maret 30, 2025

Keywords: *Konflik kerja, etos kerja, kompetensi, produktivitas kerja*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui : (1) Konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto. (2) Etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto. (3) Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto. (4) Konflik kerja, etos kerja dan kompetensi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anam Koto sebanyak 323 orang dengan sampel 144 orang dengan menggunakan rumus slovin. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis menunjukkan: (1) Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto. (2) Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto, (3) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto dan (4) Variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat dan hasil koefisien determinasi sebesar 28%.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimilikinya, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai pikiran, perasaan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar tercipta produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja pada hakikatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode hari sebelumnya, dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih baik dari pada hasil hari ini. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian produktivitas tenaga kerja dimasa mendatang (Naisyah et al., 2022).

How to cite:

Sartika, Y. Hariyati, R. Yulianty, S. (2025). Pengaruh Konflik Kerja, Etos kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Anam koto di Pasaman. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 91-104.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Menurut Sutrisno, (2019) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada.. Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari kemarin dan besok lebih baik dari hari ini. Salah satu agar terciptanya produktivitas kerja yang baik maka perusahaan sangat penting untuk memperhatikan konflik kerja, etos kerja, dan kompetensi.

Menurut Hasibuan (2020), konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Menurut Handoko (2017) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi. Menurut Sinamo (2016) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Wibowo (2018) menyebutkan bahwa 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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mira Sartika (2021), hasil penelitian terdapat pengaruh konflik kerja, etos kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara parsialnya bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan kompetensi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu juga dengan penelitian Susmika et al (2022), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian dari (S. A. Sari, 2021) yang berjudul pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja melalui kualitas kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Pembangunan daerah Sumatera Barat. Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian dan pada penelitian ini terfokus pada bagian karyawan lapangan sedangkan pada penelitian terdahulu yaitu penelitian yang meneliti seluruh bagian karyawan, sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk memastikan dan memberikan perbandingan hasil terhadap masalah yang ada pada karyawan lapangan PT Anam Koto di Pasaman Barat.

Adapun perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Anam Koto yang berlokasi di Desa Kartini dan Desa Air Gadang Kecamatan Pasaman dan Gunung Tuleh Kabupaten Pasaman Barat. Perusahaan ini sudah berdiri sejak 1990 yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 23 orang karyawan dengan cara membagikan kuesioner terhadap karyawan yang bekerja di bagian lapangan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Setelah membagikan kuesioner maka dapat disimpulkan fenomena masalah konflik kerja sebagai berikut.

Tabel 1 Fenomena Masalah Konflik Kerja Karyawan Lapangan di PT Anam Koto di Pasaman Barat

No	Permasalahan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu merasa sering terjadinya perbedaan pendapat antara sesama rekan kerja	(60,8%)	(39,2%)
2	Apakah Bapak/Ibu sering merasa lelah secara fisik dan mental dalam bekerja	(52,2%)	(47,8%)
3	Apakah Bapak/Ibu sering merasa adanya ketegangan masalah pribadi dalam bekerja	(91,3%)	(8,7%)
4	Apakah Bapak/ibu merasa adanya perbedaan visi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	(65,2%)	(34,8%)
5	Apakah Bapak/Ibu merasa sering terjadinya perbedaan pendapat dalam menentukan solusi penyelesaian masalah antara sesama rekan kerja	(52,2%)	(47,8%)

Berdasarkan tabel 1 hasil survei awal terhadap karyawan PT Anam Koto , dari tabel diatas memeperlihatkan bahwa masih sering terjadi perbedaan pendapat dam visi misi antara karyawan yang berbeda hal ini tentunya akan menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Masalah lain yang penulis teliti adalah fenomena masalah etos kerja di PT Anam Koto sebagai berikut.

Tabel 2 Fenomena Masalah Etos Kejra Karyawan Lapangan di PT Anam Koto di Pasaman Barat

No	Permasalahan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu sering merasa terbebani oleh pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan	(65,2%)	(34,8%)
2	Apakah Bapak/Ibu termasuk karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan	(73,9%)	(26,1%)
3	Apakah Bapak/Ibu sering bekerja karena keterpaksaan	(52,2%)	(47,8%)
4	Apakah Bapak/Ibu termasuk karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	(60,8%)	(39,2%)
5	Apakah Bapak/Ibu sering merasa malas dan kurang bersemangat untuk pergi bekerja	(65,2%)	(34,8%)

Berdasarkan tabel 2 hasil survei awal terhadap karyawan lapangan PT Anam Koto, dari tabel diatas memeperlihatkan bahwa masih rendahnya etos kerja yang diduga dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Masalah lain yang ditemukan tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3 Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Anam Koto

No.	Pendidikan	Jumlah
1	S1	47
2	DIII	7
3	SMA	82
4	SMP	35
5	SD	152
	Jumlah	323

Tabel 4 Data Masa Kerja Karyawan PT. Anam Koto

No.	Masa Kerja	Jumlah
1	1-5 Tahun	165
2	6-10 Tahun	85
3	11-15 Tahun	50
4	16-20 Tahun	23
	Jumlah	323

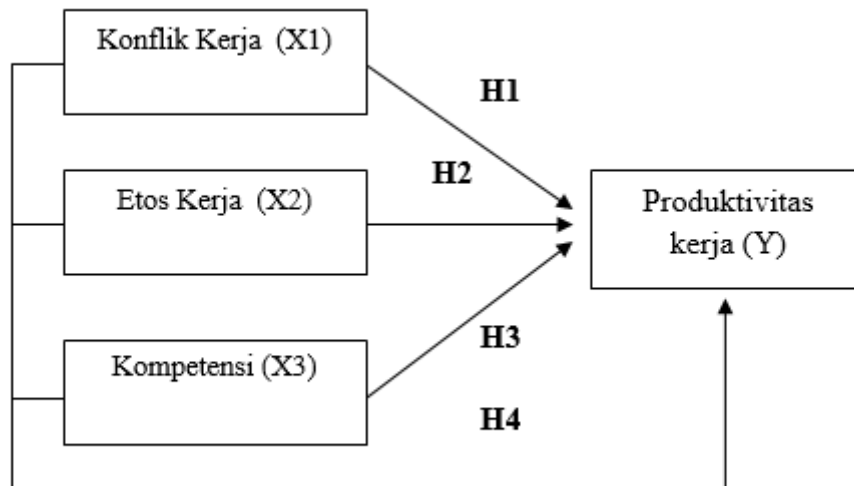
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa lebih dari 50% karyawan memiliki pendidikan SMA kebawah dan Masa kerja yang belum cukup lama dalam perusahaan hal ini tentunya juga berpengaruh pada produktivitas kerja perusahaan. Berikut penulis juga memaparkan tentang rekapitulasi produksi PT Anam Koto di Pasaman Barat sebagai berikut.

Tabel 5 Rekapitulasi Produksi Sawit PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat (Periode 2019-2022)

No	Tahun	Produksi (ton)		Presentase (%)	
		Target	Realisasi	Realisasi	Tidak Ter Realisasi
1	2019	91.250.000	81.401.120	89,20%	10,80%
2	2020	91.250.000	87.399.050	95,77%	4,23%
3	2021	91.250.000	74.441.480	81,57%	18,43%
4	2022	91.250.000	83.322.135	91,31%	8,69%

Berdasarkan tabel 5 terlihat jumlah produksi sawit PT. Anam Koto belum maksimal atau masih jauh dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Asisten Kepala Bagian Produksi PT. Anam Koto , beliau mengatakan penyebab produksi kelapa sawit belum maksimal karena masih banyak karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan seperti asal-asalan dalam melakukan pemupukkan, melakukan perawatan dan tidak melakukan pemotongan pelepah kelapa sawit dengan bersih sehingga dapat memperlambat pertumbuhan buah sawit. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Anam Koto Di Pasaman Barat”.

Berdasarkan hal diatas dapat dirumus kan rumusan masalah sebagai berikut. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat ?. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat ?. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat ?. Apakah konflik kerja, etos kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat ?. Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 dapat dirumuskan Hipotesis Penelitian sebagai berikut. H1 : Diduga bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. H2 : Diduga bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. H3 : Diduga bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. H4 : Diduga bahwa konflik kerja, etos kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Anam Koto yang berlokasi di Pasaman Barat. Populasi penelitian yang terdapat di PT Anam Koto sebanyak 323 orang dengan jumlah sampel 144 orang responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik penentuan respondennya adalah accidental sampling yaitu siapa yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti masing-masing bagian dapat dijadikan sebagai responden sebagai sumber data primer (Sugiyono 2018). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif Instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan program SPSS versi 26. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila r hitung (Pearson Correlation) $> r$ tabel dimana $df = n-2$ sig. 5% .(Ghozali 2018) Setelah instrumen valid dilanjutkan dengan menguji reliabilitas, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.(Ghozali 2018). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Diikuti oleh analisis deskriptif dari variabel penelitian menggunakan TCR, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang terdiri dari uji-t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif variabel

Variabel Konflik Kerja

Dari hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden maka dapat dilihat rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel konflik kerja seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Rata-rata Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Konflik Kerja

Jawaban/ Responden	Indikator-Indikator									
	Perbedaan Pendapat		Lelah secara mental dalam bekerja		Ketegangan masalah pribadi		Visi yang berbeda		Perbedaan solusi masalah	
	Σ	Rata- rata	Σ	Rata- rata	Σ	Rata- rata	Σ	Rata- rata	Σ	Rata- rata
SS	53	36,81	48	33,19	77	53,75	65	45,14	78	54,44
S	29	20,00	20	13,75	20	14,17	22	15,42	19	13,19
KS	55	38,19	74	51,25	45	31,94	55	38,06	45	32,08
TS	7	5,00	3	1,81	1	0,14	2	1,39	1	0,28
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TCR	77,72		75,67		84,31		80,86		84,36	

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator perbedaan pendapat responden lebih banyak menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa tidak sering terjadi perbedaan pendapat antar karyawan. Pada indikator lelah secara mental dalam bekerja responden lebih banyak menjawab kurang setuju, hal ini berarti karyawan tidak merasa lelah dalam bekerja. Pada indikator Ketegangan masalah pribadi responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti masih banyak karyawan yang membawa masalah pribadinya dalam bekerja. Pada indikator visi yang berbeda responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti bahwa masih banyak karyawan yang belum memahami tujuan perusahaan secara keseluruhan jadi dapat merugikan perusahaan. Pada indikator Perbedaan solusi masalah responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti antara sesama karyawan memiliki pandangan dan cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini atasan harus selalu minimalisasi penyebab terjadinya konflik ditempat kerja agar produktivitas kerja dapat meningkat.

Variabel Etos Kerja

Untuk hasil deskripsi variabel etos kerja dapat dilihat dari rata-rata hasil jawaban kuisioner responden penelitian pada tabel 7.

Tabel 7 Rata-rata Hasil Jawaban Kuisioner Variabel Etos Kerja

Jawaban/ Responden	Indikator-Indikator					
	Kerja keras		Kerja cerdas		Kerja ikhlas	
	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata
SS	86	59,72	75	52,36	77	53,47
S	17	11,81	23	15,97	15	10,28
KS	40	28,33	45	31,53	51	36,11
TS	1	0,14	1	0,14	1	0,14
STS	0	0	0	0	0	0
TCR	86,22		84,11		83,42	

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator kerja keras responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja keras secara maksimal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada indikator kerja cerdas responden lebih banyak menjawab sangat setuju setuju, hal ini berarti karyawan sudah bekerja dengan baik sesuai pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada indikator kerja ikhlas responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan perusahaan.

Variabel Kompetensi

Berikut ini disajikan rata-rata hasil jawaban responden untuk variabel Kompetensi.

Tabel 8 Rata-rata Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Kompetensi

Jawaban/ Responden	Indikator-Indikator					
	Pengetahuan		Keterampilan		Kemampuan	
	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata
SS	87	60,69	92	63,75	70	48,61
S	25	17,64	36	25,28	40	28,06
KS	28	19,44	15	10,28	32	22,22
TS	3	2,22	1	0,69	2	1,11
STS	0	0	0	0	0	0
TCR	87,36		90,42		84,83	

Berdasarkan tabel 8, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator pengetahuan responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sudah memiliki pengetahuan dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan. Pada indikator keterampilan responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti para karyawan sudah memiliki keterampilan sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan. Pada indikator kemampuan responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan lapangan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan job description masing-masing karyawan.

Variabel Produktivitas Kerja

Rata-rata jawaban responden untuk masing-masing indikator pada variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9 Rata-rata Hasil Jawaban Kuisisioner Variabel Produktivitas Kerja

Jawaban/ Responden	Indikator-Indikator											
	Kemampuan		Meningkatkan Hasil Yang Dicapai		Semangat Kerja		Pengembangan Diri		Mutu		Efisiensi	
	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata	Σ	Rata-rata
SS	77	53,19	70	48,47	90	62,50	91	62,92	86	60,00	80	55,56
S	26	18,33	34	23,47	25	17,50	23	15,83	28	19,31	33	22,64
KS	40	27,78	40	28,06	29	15,37	30	20,83	30	20,69	31	21,25
TS	1	0,69	0	0	0	0	1	0,42	0	0	1	0,56
STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TCR	84,81		84,08		88,50		88,25		87,86		86,64	

Berdasarkan tabel 9, dapat disimpulkan bahwa untuk indikator kemampuan responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan lapangan sudah memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik. Pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti karyawan lapangan sudah mampu meningkatkan hasil yang pekerjaan dengan baik serta produktif. Pada indikator semangat kerja responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti karyawan lapangan memiliki semangat kerja yang tinggi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada indikator pengembangan diri responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti bahwa karyawan lapangan dalam hal pengembangan diri sudah baik akan tetapi harus lebih ditingkatkan untuk mencapai hasil yang maksimal. Pada indikator mutu responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti bahwa mutu/kualitas kerja karyawan lapangan sudah baik dan maksimal. Pada indikator efisiensi responden lebih banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti karyawan lapangan sudah efisien dalam hal pekerjaan, seperti menggunakan waktu selama

bekerja secara efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi terhadap satu variabel produktivitas kerja pada karyawan lapangan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Pengujian beberapa regresi linier terlihat dari output berikut.

Tabel 10 Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized	Standardized	t	sig
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	79.819	6.726	11.868	0.000
konflik_kerja	0.168	0.059	0.252	2.840
etos_kerja	0.239	0.102	0.217	2.342
kompetensi	0.276	0.089	0.236	3.104

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 79.819 + 0.168KK + 0.239EK + 0.276K + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan beberapa hal, sebagai berikut :

Konstanta sebesar 79.819, artinya jika tidak ada konflik kerja, etos kerja dan kompetensi ($KK=EK=K=0$) maka nilai produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat adalah sebesar konstanta yaitu 79.819 satuan. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar 0,168 bernilai positif, apabila terjadi peningkatan konflik kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat sebesar 0.168. Artinya konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. Koefisien regresi variabel etos kerja sebesar 0,239 bernilai positif, apabila terjadi peningkatan etos kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat sebesar 0.239. Artinya etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,276 bernilai positif, apabila terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat sebesar 0.276. Artinya kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.543 ^a	.295	.280	5.793

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien determinasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat ditunjukan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,280 hal ini berarti besarnya kontribusi konflik kerja, etos kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat adalah 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	79.819	6.726		11.868
konflik_kerja	0.168	0.059	0.252	2.840
etos_kerja	0.239	0.102	0.217	2.342
kompetensi	0.276	0.089	0.236	3.104

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas diketahui sebagai berikut.

Nilai t hitung variabel konflik kerja adalah 2.840 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.656. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah $0,005 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. Nilai t hitung variabel etos kerja adalah 2.342 yang nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1.656. sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah $0,021 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. Nilai t hitung variabel kompetensi adalah 2.342 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.656. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah $0,002 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat.

Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1963.225	3	654.408	19.503	.000 ^b
Residual	4697.601	140	33.554		
Total	6660.826	143			

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai F hitung $19.503 > 3.060$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 79,819 + 0,168KK$ dimana nilai koefisien regresi variabel konflik kerja adalah sebesar 0,168, berarti bahwa terjadi peningkatan variabel konflik kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto akan meningkat sebesar 0,168 dengan konstanta 79,819. Koefisien bernilai positif artinya variabel konflik kerja berpengaruh positif. Kenaikkan variabel konflik kerja berakibat

peningkatan pada variabel produktivitas kerja karyawan. lebih lanjut nilai t hitung dari variabel konflik kerja adalah sebesar 2,840 yang nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1,656. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar $0,005 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Arifin et al., 2023).

Hasil Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain dari Susmika et al.(2022), hasil penelitian ditemukan konflik internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Citra Lencana Sakti. Penelitian lain oleh Sinaga et al.(2022) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Karo. Penelitian lain oleh (Ferine et al., 2021), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh konflik kerja, terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 79,819 + 0,239EK$ dimana nilai koefisien regresi variabel etos kerja adalah sebesar 0,239, berarti bahwa terjadi peningkatan variabel etos kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto akan meningkat sebesar 0,239 dengan konstanta 79,819. Koefisien bernilai positif artinya variabel etos kerja berpengaruh positif. Kenaikkan variabel etos kerja berakibat peningkatan pada variabel produktivitas kerja karyawan. lebih lanjut nilai t hitung dari variabel etos kerja adalah sebesar 2,342 yang nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1,656. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar $0,021 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Adel & Anoraga, 2023).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain dari Judith et al.(2022), yang berjudul pengaruh stres kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Greenex Sumatera Mandiri Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Greenex Sumatera Mandiri Medan. Kemudian penelitian lain oleh Sari (2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kuta Central Park Hotel.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 79,819 + 0,276K$ dimana nilai koefisien regresi variabel kompetensi adalah sebesar 0,276, berarti bahwa terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto akan meningkat sebesar 0,276 dengan konstanta 79,819. Koefisien bernilai positif artinya variabel kompetensi berpengaruh positif. Kenaikkan variabel kompetensi berakibat peningkatan pada variabel produktivitas kerja karyawan. lebih lanjut nilai t hitung dari variabel kompetensi adalah sebesar 3,104 yang nilainya lebih besar dari t tabel sebesar 1,656. Sehingga t hitung $>$ t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar $0,002 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Engkizar et al., 2021).

Hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain dari Abubakar Tackbir (2018), yang berjudul pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas

kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung. Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Eka Kurnia. Kemudian penelitian dari (S. A. Sari, 2021) yang berjudul pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja melalui kualitas kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Pembangunan daerah Sumatera Barat. Hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Baidar et al., 2023).

Pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja, etos kerja dan kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat. Pengaruh konflik kerja, etos kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 79,819 + 0,168KK + 0,239EK + 0,276K$ dimana nilai koefisien variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi adalah sebesar 0,168, 0,239, dan 0,276, berarti bahwa jika variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi sama dengan 0 ($KK, EK, K = 0$) maka produktivitas kerja karyawan PT Anam Koto di Pasaman Barat adalah sebesar 79,819 satuan. Lebih lanjut nilai f hitung dari variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi adalah sebesar 19,503 yang nilainya lebih besar dari f tabel sebesar 3,060. Sehingga f hitung $>$ f tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Mutathahirin et al., 2020).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain penelitian dari Mira Sartika (2021), yang berjudul pengaruh konflik kerja, etos kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Internasional Plaza Palembang. Hasil penelitian ditemukan bahwa konflik kerja, etos kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Matahari Internasional Plaza Palembang. Penelitian lain oleh (Yonathan, 2020) hasil penelitian ditemukan bahwa kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada KPP Pratama Medan.

KESIMPULAN

Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat. Variabel konflik kerja, etos kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat.

SARAN

Bagi PT Anam Koto di Kabupaten Pasaman Barat, Pada variabel konflik kerja nilai TCR terendah diperoleh pada indikator lelah secara mental dalam bekerja, penulis mengharapkan perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan konflik ditempat kerja, dan berusaha meminimalisasi terjadinya konflik ditempat kerja. Seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menghargai hasil kerja bawahan dan teman kerja serta menyamakan visi antara atasan dan bawahan. Pada variabel etos kerja nilai TCR terendah diperoleh pada indikator kerja cerdas maka, penulis mengharapkan agar karyawan PT Anam Koto dapat lebih baik lagi

dalam bekerja dengan mengandalkan pengetahuan dan keahlian agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dapat saling membantu antara sesama rekan kerja. Pada variabel kompetensi nilai TCR terendah diperoleh pada indikator pengalaman maka, penulis mengharapkan agar karyawan PT Anam Koto lebih meningkatkan pengetahuan dan kemampuan agar tercipta karyawan yang pandai dan berpengalaman dalam bidang pekerjaan yang dijalankan. Pada variabel produktivitas kerja nilai TCR terendah diperoleh pada indikator pengembangan diri maka, penulis mengharapkan agar karyawan lebih meningkatkan kemampuan dalam diri untuk bisa mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan supaya tercipta produktivitas kerja yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama atau berbeda, selain itu penulis berharap peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penulis merekomendasikan untuk meneliti faktor motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sehingga diperoleh hasil yang lebih luas dan akurat.

REFERENSI

- Abubakar Tackbir, R. R. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://journal.stialanmakassar.ac.id>
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Adeyemi, J. K. (2022). Workplace Conflict On Productivity and Emotional Stability of Employee. *International Journal of Management and Business Applied*, 1(2), 103–109. <https://doi.org/10.54099/ijmba.v1i2.216>
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arikunto. (2013). *Metodelogi Penelitian*. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalafa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penanda Media. Jakarta.
- Choirunnisa, Y., & Koestiono, D. (2022). Analysis The Effect Of Work Motivation And Competence On Employee Performance (Study On Employee's PT JCI Padang, West Sumatera). *Habitat*, 33(2), 142–152. <https://doi.org/10.21776/ub.habitat.2022.033.2.15>
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Helikon*, 7(7), e07698.

- <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Handoko. (2017). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe press.
- Hasibuan. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan 24). PT Bumu Aksara.
- Idris. (2018). *Analisis Data Kuantitatif*. UNP. Padang.
- Isniar.et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis. Global*. Cetakan ke-1. Pustaka Fahima: Yogyakarta.
- Judith, E., Pramita, E. H., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Greenex Sumatera Mandiri Medan. *Management Studies and ...*, 3(August), 2636–2644. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1002%0Ahttps://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/1002/674>
- Manguluang, A. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN*. Padang: Ekasakti Press.
- Mas'ud, F. (2017). *Suve Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga.
- Mira Sartika. (2021). *Pengaruh Konflik Kerja, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Matabari Internasional Plaza Palembang Skripsi*.
- Muliati, L. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *Dynamic Management Journal ISSN (Online) 2580-2127 Volume 7 No. 1 Tahun 2023*, 7(1), 45–55.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Panji, A. (2017). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Parashar, B., & Sharma, R. (2020). Impact of Conflicts on Productivity at Workplace. *Proceedings of the International Conference on Research in Management & Technovation 2020*, 24, 143–146. <https://doi.org/10.15439/2020km11>
- Paresashvili, N., Maisuradze, T., Gechbaia, B., Weis, L., & Koval, V. (2021). Conflict management impact on the employee productivity. *SHS Web of Conferences*, 111, 01010. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202111101010>
- Riduwan. (2017). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta. ISBN 978-602-8361-12-5. Bandung.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, M. (2017). *Human Resources Management*. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rorimpandey. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, N. M. O. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Vol. 17. No. 1. 28 Februari 2022 ISSN 1978-6069*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Sari, S. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Kantor Pusat Padang. *JM, VOL. , 3 NO. 2 , JUNI 2021, Hal: 345-362 ISSN-P, 2, 345–362*.
- Sekaran. (2016). Metode Penelitian Bisnis. In *Research methods for busines* (Vol. 53, Issue 9, pp. 1689–1699). Salemba Empat, ISBN 9788578110796. Jakarta.
- Simamora. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Sinaga, D. S., Sinaga, J., & Sinaga, F. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Konflik Terhadap Produktifitas Kerja Pada Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Karo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 784–792. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.644>

- Sinamo. (2016). *Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. ISBN 979-8433-64-0. Bandung.
- Sulistiyani, A. teguh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gava Media. Yogyakarta.
- Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti). *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(1), 44. <https://doi.org/10.54131/jbma.v9i1.135>
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Isbn: 9789791486767. Jakarta.
- Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Journal of Global Business and Management Review*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6278>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuliastanty, S. (2021). *Perilaku Organisasi*. Padang : CV. Pena Persada.

Copyright holder:

© Sartika, Y. Hariyati, R. Yuliastanty, S.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA