

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATOR DI PT PLN (Persero)
PUSAT PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN UNIT WORKSHOP DAN
PEMELIHARAAN IV (PUSHARLIS UWP IV)**

Ade Siswandy, Drs. H. Romat Saragih, M.M.

Prodi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis Telkom University

¹asissiswandy2d@gmail.com , ² saragih@ypt.or.id

ABSTRAK

Produktivitas kerja akan meningkat jika karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik. Namun demikian, kompetensi kerja tidaklah cukup dalam menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, diperlukan adanya faktor pendorong lainnya. Salah satu faktor pendorong kompetensi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel moderat di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah populasi sebanyak 45 responden. Pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kompetensi kerja, motivasi dan produktivitas kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel pemoderasi yang mempengaruhi secara positif hubungan kompetensi kerja dan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan motivasi akan meningkatkan pula produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: Produktivitas kerja, Kompetensi, Motivasi, Variabel Moderat, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Work productivity will increase if employees have good competence. However work competence is not enough to produce high work productivity. Another factor that can affect work productivity is motivation.

This study aims to determine the effect of competence on work productivity with motivation as a moderating variable in PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV). The method used in this research is quantitative method with descriptive research type. Respondents in this research are the employees of with total population of 45 respondents. The sampling was conducted with saturated sample technique.

The results are indicate that work competence, motivation and work productivity in the high category. The result of the research shows that competence has significant effect on work productivity. The result also shows that motivation has a role as a moderating variable that influences positively on correlation between competence and work productivity. It can be interpreted that by improving motivation will increase employee work productivity.

Keywords: Work productivity, Competence, Motivation, Human Resource Management.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki target dan tujuan yang harus dipenuhi. Tujuan serta target perusahaan harus tercapai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan tanpa melihat faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Faktor eksternal bisa berasal dari lingkungan luar perusahaan bisa juga berasal dari faktor cuaca atau iklim. Terlebih lagi bila perusahaan tersebut berada pada daerah padat penduduk serta daerah rawan bencana alam.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk diterapkan, karena akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal itu didukung dengan pernyataan Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar (2012:19) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga

kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu pendukung dalam tercapainya tujuan perusahaan adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Serdamayanti (2007:127) Kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik

Pencapaian target perusahaan harus sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan. Menurut Robbins dalam Winardi (2004: 1) motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV) belum pernah melakukan survei untuk mengetahui indeks implementasi kompetensi kerja dan motivasi. Tentunya penting untuk sebuah perusahaan mengetahui hasil survei tersebut sebagai bahan evaluasi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis ingin meneliti mengenai kompetensi, motivasi yang ada di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV) yang ada kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderat di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV)”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kompetensi karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV?
3. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV ?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV setelah dimoderasi oleh motivasi ?
5. Bagaimana peran motivasi terhadap hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV setelah dimoderasi oleh motivasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Kompetensi karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
2. Produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
3. Motivasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
4. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV setelah dimoderasi oleh motivasi.
5. Peran motivasi terhadap hubungan antara kompetensi dan produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV setelah dimoderasi oleh motivasi ?

2. Dasar Teori / Materi dan Metodologi

2.1 Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1.1 Kompetensi Kerja

Dalam dunia kerja kompetensi kerja karyawan sangatlah penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan. Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (2008:17), sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Menurut Spencer dan Spencer (2008:17), cluster pengetahuan meliputi *Analytical Thinking, Conceptual Thinking, Expertise*.

2. Keterampilan

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil. akan memperlambat tujuan organisasi. Menurut Spencer dan Spencer (2008:35), cluster keterampilan meliputi *Concern for order*, dorongan dalam diri seseorang untuk mengurangi ketidakpastian di lingkungan sekitarnya, *Initiative, Impact and influence, Information seeking*.

3. Konsep Diri dan Nilai-nilai

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Menurut Spencer dan Spencer (2008:35), cluster ini mencakup kompetensi yaitu

developing others, directiveness assertiveness and use of positional power, teamwork and cooperation, team leadership, interpersonal understanding, customer service orientation.

2.1.2 Motivasi

Motivasi akan mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap suatu organisasi. McClelland dalam Rivai (2005:459) mengemukakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi perusahaan tentang motivasi mereka yaitu:

1 *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)

Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung lebih sering memiliki pekerjaan yang tinggi. Hal ini dikarenakan individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi bekerja lebih keras dan memiliki ekspektasi untuk sukses.

2 *Need of power* (kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja)

Kebutuhan ini didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Contoh dari kekuasaan pribadi adalah seorang pemimpin perusahaan yang mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain mengarahkan ke mana perusahaan akan bergerak. Sedangkan kekuasaan sosial adalah kekuasaan yang misalnya dimiliki oleh pemimpin seperti Nelson Mandela, yang memiliki kekuasaan dan menggunakan kekuasaannya tersebut untuk kepentingan sosial, seperti misalnya perdamaian.

3 *Need of affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi).

Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif daripada situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan mengikutsertakan pengertian hubungan timbal balik yang tinggi.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Menurut Mali dalam Yuniarsih & Suwatno (2008:162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan performance, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan.

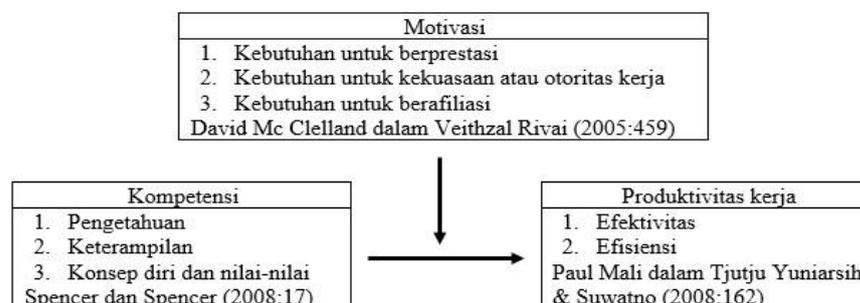
2.1.4 Hubungan antara Kompetensi Kerja dengan Produktivitas Pegawai

Menurut Serdamayanti (2007:127) Kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Sedangkan menurut Gomes (2003:160), faktor penting dalam keberhasilan produktivitas kerja adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan pemilik semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil yang memuaskan. Sehingga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja seseorang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pula pada produktivitas kerja.

2.1.5 Hubungan antara Kompetensi Kerja, Motivasi dengan Produktivitas Pegawai

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Teori tentang motivasi kerja tersebut kemudian oleh peneliti akan dijadikan sebagai acuan untuk menguji pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas kerja. Kompetensi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Serdamayanti, 2007:127). Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.1.6 Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Data Penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar 2.1 telah ditentukan bahwa kompetensi sebagai variabel bebas (X_1), motivasi sebagai variabel moderator (X_2) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y).

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan maka hipotesis pada penelitian ini yaitu

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.
2. Motivasi kerja mempengaruhi hubungan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV.

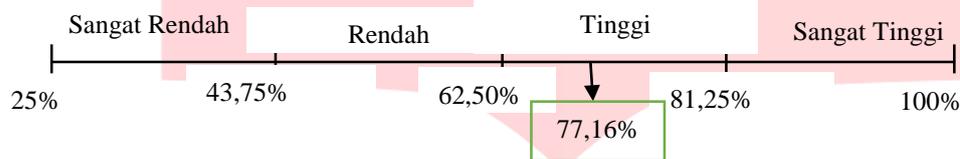
2.3 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuisioner yang disebar kepada 45 responden. Teknik pengumpulan *sample* yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier. Untuk menganalisis data tersebut dibantu dengan menggunakan SPSS 20.

3.1 Analisis Deskriptif

3.1.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi

Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan yaitu PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel kompetensi (X_1) posisi garis kontinum ditunjukkan pada gambar berikut:



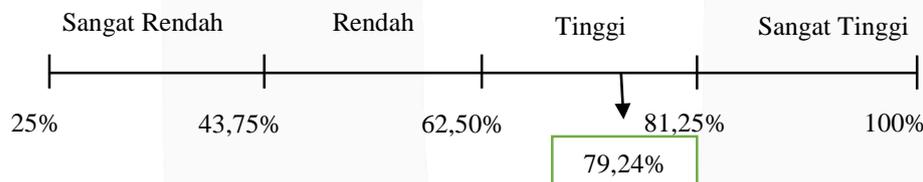
Sumber: Hasil Olahan Data

Gambar 3.1 Garis Kontinum Variabel Kompetensi (X_1)

Dari Gambar 3.1 diatas, dapat diketahui bahwa posisi variabel kompetensi pada garis kontinum termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai presentasi 77,16%.

3.1.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan yaitu PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel motivasi (X_2) posisi garis kontinum ditunjukkan pada gambar berikut:



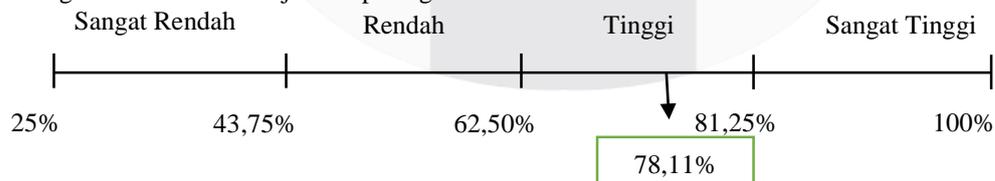
Sumber: Hasil Olahan Data

Gambar 3.2 Garis Kontinum Variabel Motivasi (X_2)

Dari Gambar 3.2 diatas, dapat diketahui bahwa posisi variabel motivasi pada garis kontinum termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai presentasi 79,24%.

3.1.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Sampel yang digunakan sebanyak 45 karyawan yaitu PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV. Berdasarkan rata-rata hasil deskripsi analisis variabel produktivitas kerja (Y) posisi garis kontinum ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber: Hasil Olahan Data

Gambar 3.3 Garis Kontinum Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dari Gambar 3.3 diatas, dapat diketahui bahwa posisi variabel produktivitas kerja pada garis kontinum termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai presentasi 78,11%.

3.2 Analisis Regresi Linier

3.2.1 Analisis Regresi I

Analisis regresi I digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi kerja terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil olah data pada tabel 3.1 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Hasil Uji Analisis Regresi I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13,670	4,742		2,883	,006
1 Kompetensi Kerja	,267	,073	,486	3,646	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan analisis regresi dengan menggunakan SPSS 20 pada Tabel 3.1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1$$

$$1. \quad Y = 13,670 + 0,267 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta a = 13,670. Hasil menunjukkan nilai konstanta, yaitu kompetensi (X_1) bernilai 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV sebesar 13,670.
- Koefisien regresi kompetensi kerja = 0,267. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV, dengan kata lain apabila variabel kompetensi ditingkatkan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah 0,267.

1.1 3.2.2 Analisis Regresi II

Analisis regresi II digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang di pengaruhi oleh variabel motivasi sebagai variabel moderat. Hasil olah data pada tabel 3.2 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1.2 Tabel 3. 2 Hasil Analisis Regresi II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	128,164	31,963		4,010	,000
1 Kompetensi Kerja	-1,624	,488	-2,955	-3,327	,002
Motivasi	-2,813	,821	-3,080	-3,426	,001
Interaksi kompetensi dan motivasi	,047	,012	5,638	3,778	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan analisis regresi dengan menggunakan SPSS 20 pada Tabel 3.1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 \quad Y = 128,164 - 1,624 X_1 - 2,813 X_2 + 0,047 X_1X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta a = 128,164. Hasil menunjukkan nilai konstanta, yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) bernilai 0 (nol) maka produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV sebesar 128,164.

- b. Koefisien regresi kompetensi kerja = -1,624. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV, dengan kata lain apabila variabel kompetensi ditingkatkan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berkurang 1,624.
- c. Koefisien regresi motivasi = -2,813. Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV, dengan kata lain apabila variabel motivasi ditingkatkan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan berkurang 2,813.
- d. Koefisien regresi interaksi antara kompetensi dengan motivasi = 0,047. Hasil menunjukkan bahwa interaksi antara kompetensi dengan motivasi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV, dengan kata lain apabila interaksi antara kompetensi dengan motivasi ditingkatkan satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah 0,047.

3.3 Koefisien Determinasi

3.3.1 Koefisien Determinasi Regresi I

Berikut akan dijelaskan koefisien determinasi kompetensi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

1.3 Tabel 3.3 Koefisien Determinasi Regresi I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,218	3,486

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,236 atau sebesar 23,6%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 23,6 % dan sisanya 76,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3.3.1 Koefisien Determinasi Regresi II

Berikut akan dijelaskan koefisien determinasi motivasi terhadap interaksi antara kompetensi dan produktivitas kerja karyawan

1.4 Tabel 3.4 Koefisien Determinasi Regresi II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483	,445	2,937

a. Predictors: (Constant), Interaksi kompetensi dan motivasi, Kompetensi Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20

Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,483 atau sebesar 48,3%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 48,3 % dan sisanya 51,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

1.5 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV) mengenai pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Unit Workshop dan Pemeliharaan IV (PUSHARLIS UWP IV) dengan motivasi sebagai variabel moderator, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi.
2. Motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi.

3. Produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV.
5. Motivasi merupakan moderator yang dapat memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) PUSHARLIS UWP IV.

1.6 *Daftar Pustaka*

- [1] Subekhi, A, dan Jauhar M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- [2] Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [3] Winardi. (2004). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [4] Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. (2008). *Competence Work: Model for Superior Performance*. Wiley India Pvt.
- [5] Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- [6] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [7] Gomes, F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [8] Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. (2002). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.