

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 4 No. 3, 2026, Hal. 273 - 284

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH JOB COMPETENCE, JOB LOYALTY DAN JOB CULTURE
TERHADAP EMPLOYEE PRODUCTIVITY PADA PT. TELKOM WITEL
SUMATERA (MEDAN)**

Sri Ayu Novalina Pardosi¹, Sondang N.B Marbun², Mislan Sihite³

Program Studi Manajemen FE-UMI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job competence, job loyalty, dan job culture terhadap employee productivity pada PT. Telkom Witel Sumatera (Medan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Witel Sumatera (Medan), dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial job competence berpengaruh signifikan terhadap employee productivity dengan nilai t hitung sebesar 4,774 dan signifikansi 0,000. Job loyalty juga berpengaruh signifikan terhadap employee productivity dengan nilai t hitung sebesar 2,536 dan signifikansi 0,017. Selanjutnya, job culture terbukti berpengaruh signifikan terhadap employee productivity dengan nilai t hitung sebesar 4,3172 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, job competence, job loyalty, dan job culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee productivity dengan nilai F hitung sebesar 34,059 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 76,2% variasi employee productivity dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan kompetensi, loyalitas, dan budaya kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Job Competence; Job Loyalty; Job Culture; Employee Productivity*

Abstract

This study aims to analyze the influence of job competence, job loyalty, and job culture on employee productivity at PT Telkom Witel Sumatera (Medan). This study employed a quantitative approach using a survey method. The population of this study consisted of all employees of PT Telkom Witel Sumatera (Medan), with a sample of 32 respondents determined using a saturated sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of the SPSS program. The results of the study indicate that, partially, job competence has a significant effect on employee productivity, with a t-value of 4.774 and a significance value of 0.000. Job loyalty also has a significant effect on employee productivity, with a t-value of 2.536 and a significance value of 0.017. Furthermore, job culture is proven to have a significant effect on employee productivity, with a t-value of 4.3172 and a significance value of 0.000. Simultaneously, job competence, job loyalty, and job culture have a positive and significant effect on employee productivity, with an F-value of 34.059 and a significance value of 0.000. The coefficient of determination shows that 76.2% of the variation in employee productivity is influenced by the three variables, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study. The findings of this study are expected to serve as consideration for the company in improving employee productivity through the continuous management of competence, loyalty, and work culture.

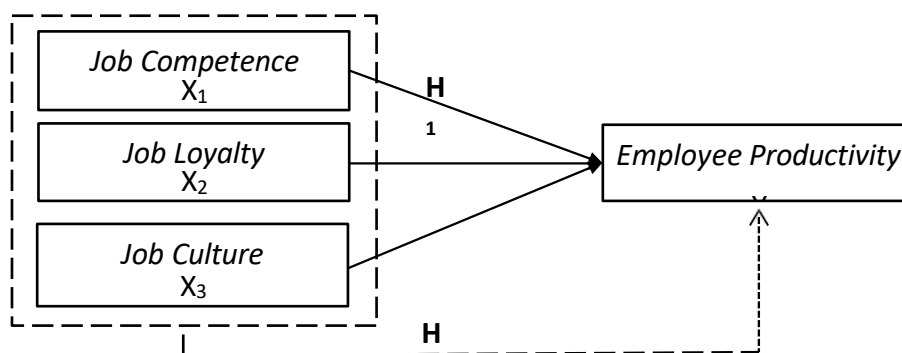
Keywords: Job Competence; Job Loyalty; Job Culture; Employee Productivity.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Pada setiap organisasi, instansi atau perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja SDM yang berpotensi baik pemimpinnya maupun pegawainya, pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Kualitas SDM sangat menentukan dimana suatu bangsa akan berkembang menjadi lebih maju. Dalam dunia pekerjaan, pegawai dituntut untuk selalu produktif agar pekerjaan bisa cepat terselesaikan.

Resource-Based View (RBV) merupakan teori manajemen yang dikembangkan oleh Jay B. Barney pada tahun 1991 yang menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif organisasi bersumber dari pengelolaan sumber daya internal yang bersifat strategis. Jay Barney (1991) mengembangkan teori ini untuk menjelaskan bagaimana organisasi dapat mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pemanfaatan sumber daya yang bernilai (valuable), langka (rare), sulit ditiru (inimitable), dan tidak dapat digantikan (nonsubstitutable). Dalam konteks produktivitas kerja karyawan (employee productivity), theory resource-based view (RBV) menegaskan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh hasil dari faktor eksternal seperti teknologi atau sistem kerja, tetapi juga berasal dari kemampuan internal organisasi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi, motivasi kuat, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan (employee productivity).

Dynamic Capability Theory yang dikembangkan oleh Teece, dkk (1997) yang menjelaskan bahwa keberhasilan dan keunggulan bersaing organisasi ditentukan oleh kemampuannya untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi sumber daya internal maupun eksternal dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat. Dalam organisasi, teori ini menegaskan bahwa kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan menjadi faktor utama dalam meningkatkan employee productivity (produktivitas kerja karyawan), karena karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan mengembangkan kompetensinya secara terus-menerus akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja dan keberhasilan perusahaan.



Sumber : Diolah Penulis (2026) Keterangan:

—————▶ = Secara parsial
-----▶ = Secara simultan

Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif karena penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat numerik dan statistik sehingga hasilnya lebih objektif dan bebas dari bias subjektif penelitian. Penggunaan instrumen seperti kuesioner dengan skala numeric memungkinkan pengukuran yang terstandarisasi. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, dimana data yang diperoleh hasilnya actual dan validitasnya dapat dipertanggung jawabkan, yaitu data yang diberikan atau diambil dari perusahaan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan dari buku, jurnal dan internet yang mendukung. Data yang didapat dari teori-teori yang saya teliti saat ini.

Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Telkom Witel Sumatera yaitu sebanyak 32 orang pegawai.

Tabel 1 Jumlah pegawai

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	GM Witel	1
2	MGR Gov service	6
3	MGR Business service	7
4	MGR Performance Risk & QOS	6
5	MGR Shared Service & GS	8
6	TELDA	4
Total		32

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.
2. Metode Angket (Kuisisioner), yaitu dengan memberikan suatu daftar pernyataan yang telah dibuat dan ditentukan urutan serta formatnya oleh peneliti kepada responden kemudian diberi skor sesuai dengan skala likert.
3. Studi Pustaka, yaitu dengan mengumpulkan data dan mempelajari informasi serta data yang diperoleh dari buku, jurnal, dan situs internet yang dapat menjadi referensi.
4. Dokumentasi, teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian.
- 5.

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Skala	No. Kuesioner
1.	<i>Job Competence</i> (X ₁)	Sejauh mana kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan mencapai hasil kerja yang optimal.	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Sikap 4. Motif 5. Konsep diri	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2.	<i>Job Loyalty</i> (X ₂)	Sejauh mana kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang tercermin melalui kemauan untuk bertahan, bekerja dengan sepenuh hati, serta berkontribusi secara konsisten demi tercapainya tujuan organisasi.	1. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan 2. Kesetiaan terhadap organisasi 3. Kepatuhan terhadap pimpinan 4. Keterlibatan dalam pekerjaan 5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
3.	<i>Job Culture</i> (X ₃)	Sejauh mana nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dianut serta dijalankan oleh karyawan dalam suatu organisasi.	1. Disiplin kerja 2. Kerjasama (<i>team work</i>) 3. Inovatif 4. Integritas 5. Orientasi pada hasil	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
4.	<i>Employee Productivity</i> (Y)	Sejauh mana karyawan dalam menghasilkan output atau kinerja sesuai dengan sumber daya, waktu, dan kemampuan yang dimiliki.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	<i>Likert</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12

Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan peneliti dalam proses pengolahan data adalah dengan menggunakan skala likert, menurut Sujarweni (2019:105) mengatakan “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 3 Bobot Nilai Setiap Pernyataan

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Hasil dan Pembahasan

Identitas Responden

Dalam bagian ini responden dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Pembagiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	12	37.50%
Perempuan	20	62.50%
Total	32	100.00%

Sumber : Diolah Penulis (2026)

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
20-25 Tahun/Generasi Z	13	41%
26-30 Tahun/Generasi Z	9	28%
Lebih dari 30 Tahun/Generasi Milenial	10	31%
Total	32	100.00%

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	13	40.63%
D 3	5	15.63%
S1	14	43.75%
Total	32	100.00%

Sumber : Diolah Penulis (2026)

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 2 tahun	3	9.38%
2 sampai 5 tahun	28	87.5%
Lebih dari 5 tahun	1	3.12%
Total	32	100.00%

Sumber : Diolah Penulis (2026)

Hasil Uji Validitas Job Competence

Tabel 7 Hasil Uji Validitas *Job Competence*

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Job Competence</i>	X1.1	0.813	0.361	Valid
	X1.2	0.857	0.361	Valid
	X1.3	0.791	0.361	Valid
	X1.4	0.861	0.361	Valid
	X1.5	0.813	0.361	Valid
	X1.6	0.857	0.361	Valid
	X1.7	0.791	0.361	Valid

X1.8	0.861	0.361	Valid
X1.9	0.813	0.361	Valid
X1.10	0.857	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Tabel 8 Hasil Uji Validitas *Job Loyalty*

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Job Loyalty</i>	X2.1	0.8	0.361	Valid
	X2.2	0.736	0.361	Valid
	X2.3	0.733	0.361	Valid
	X2.4	0.685	0.361	Valid
	X2.5	0.787	0.361	Valid
	X2.6	0.8	0.361	Valid
	X2.7	0.736	0.361	Valid
	X2.8	0.733	0.361	Valid
	X2.9	0.685	0.361	Valid
	X2.10	0.787	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Tabel 9 Hasil Uji Validitas *Job Culture*

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Job Culture</i>	X3.1	0.75	0.361	Valid
	X3.2	0.562	0.361	Valid
	X3.3	0.646	0.361	Valid
	X3.4	0.638	0.361	Valid
	X3.5	0.672	0.361	Valid
	X3.6	0.619	0.361	Valid
	X3.7	0.667	0.361	Valid
	X3.8	0.769	0.361	Valid
	X3.9	0.701	0.361	Valid
	X3.10	0.724	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Tabel 10 Hasil Uji Validitas *Employee Productivity*

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Employee Productivity</i>	Y.1	0.753	0.361	Valid
	Y.2	0.661	0.361	Valid
	Y.3	0.732	0.361	Valid
	Y.4	0.756	0.361	Valid
	Y.5	0.649	0.361	Valid
	Y.6	0.764	0.361	Valid
	Y.7	0.649	0.361	Valid
	Y.8	0.745	0.361	Valid

ty	Y.9	0.838	0.361	Valid
	Y.10	0.599	0.361	Valid
	Y.11	0.712	0.361	Valid
	Y.12	0.75	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Job Competence</i>	0.962	10	Reliabel
<i>Job Loyalty</i>	0.938	10	Reliabel
<i>Job Culture</i>	0.909	10	Reliabel
<i>Employee Productivity</i>	0.934	12	Reliabel

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Hasil Uji Normalitas

Tabel 12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

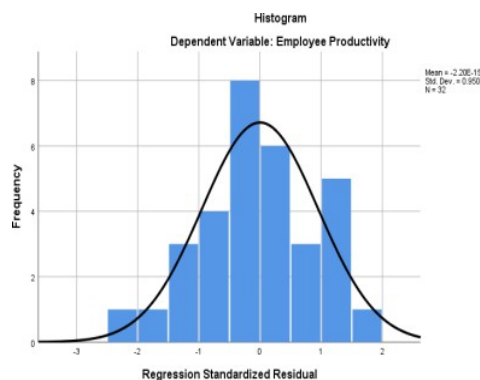
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstanda
rdized
Residu
al

N	32
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.48540134
Most Extreme Differences	
Absolute	.087
Positive	.063
Negative	-.087
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,a}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

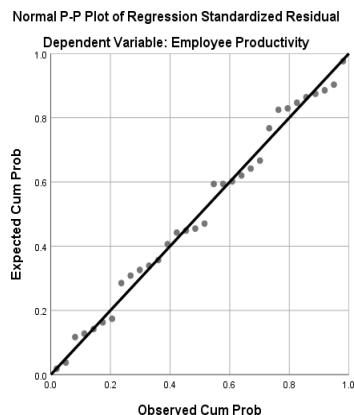
Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2024)



Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan hasil Gambar 3 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan



(skewness), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Gambar 3 Hasil Uji Normalitas P-plot

Berdasarkan hasil Gambar 3 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.710	2.540		
	Job Competence	.197	.041	.912	1.097
	Job Loyalty	.151	.059	.641	1.560
	Job Culture	.318	.074	.670	1.492

- Dependent Variable: Employee Productivity
- Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a			
		Standardiz	
Unstandardized			

Model	Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1.770	1.455	1.216	.234
	Job Competence	.001	.024	.005	.980
	Job Loyalty	-.025	.034	-.169	.475
	Job Culture	.008	.042	.044	.848

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	21.710		8.546	.000
	Job Competence	.197	.041	.438	.000
	Job Loyalty	.151	.059	.278	.017
	Job Culture	.318	.074	.462	.000

a. Dependent Variable: Employee Productivity

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 25 (2026)

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Secara parsial job competence berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee productivity karyawan pada PT. Telkom Witel Sumatera (Medan).
2. Secara parsial job loyalty berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee productivity karyawan pada PT. Telkom Witel Sumatera (Medan).
3. Secara parsial job culture berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee productivity karyawan pada PT. Telkom Witel Sumatera (Medan).
4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0.762 atau 76,2%% pengaruh job competence, job loyalty, dan job culture terhadap employee productivity, sedangkan 23,8% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja

Saran

1. Bagi PT. Telkom Witel Sumatera (Medan).
 - a. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui program pelatihan yang terarah dan berkelanjutan. Pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, pemahaman prosedur kerja, serta penguasaan teknologi yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari.
 - b. Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan adil. Pemberian apresiasi atas kinerja, peluang pengembangan karier, serta komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.
 - c. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat budaya kerja

yang positif, seperti disiplin, kerja sama tim, dan komunikasi yang baik. Pimpinan perlu menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja agar dapat diikuti oleh seluruh karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar job competence, job loyalty, dan job culture yang berpotensi memengaruhi employee productivity, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, atau lingkungan kerja. Hal ini penting mengingat masih terdapat variabel lain yang memengaruhi produktivitas karyawan di luar model penelitian ini.
3. Perusahaan belum secara optimal melakukan pengembangan kompetensi pegawai yang terencana dan berkelanjutan, sehingga perlu menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan guna meningkatkan keterampilan, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai

Daftar Pustaka

- Arachim, D. (2018). *Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan: Pendekatan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardial. (2018). *Etika Profesi dan Loyalitas Pegawai dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arli, B. (2022). *Budaya Kerja dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Chaerudin, C., Sari, R., & Sopian, D. (2020). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implikasinya terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Gozaly, D., & Wibawa, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Loyalitas dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Surabaya: CAPS.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2018). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jones, G. R. (2020). *Organizational Theory, Design, and Change*. New York: Pearson.
- Kaesang, S., Pio, R., dan Tatimu, V. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 391-396.
- Leuwol, N. V., Siahaan, H. E., & Hutabarat, F. (2020). *Perilaku Organisasi: Membangun Loyalitas, Komitmen, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maineldi, R., dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, Dikutip dari Anoraga dalam Sasmitaningrum (2017).
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Priyastama, R. (2020). Statistik Penelitian Pendidikan (Dilengkapi Analisis Data dengan SPSS dan Excel). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Runtu, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Loyalitas dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Samsudin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Teece, D. J., dkk. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal, 18(7), 509-533.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Umar, H. (2019). Perilaku Organisasi: Meningkatkan Kinerja dan Komitmen Pegawai. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, W. D. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Deepublish.
- Waskito, & Kartini. (2021). Manajemen Kinerja Karyawan: Strategi Peningkatan Produktivitas di Era Digital. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yohana. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Zwell, M. (2018). Creating a Culture of Competence. New York: John Wiley & Sons, Inc.