

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Depo Arinda Indoekrim Sukamulya

Miftahul Zanah¹ Erin Soleha²

¹Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, ²Manajemen Universitas Pelita Bangsa

miftahulz766@gmail.com, erinsoleha@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Produktivitas karyawan memiliki bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Jika produktivitas karyawan sudah menurun maka perusahaan perlu memikirkan usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan produktivitas kerja karyawan tidak mempengaruhi tujuan perusahaan yang diinginkan. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi, beban kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoekrim. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 45 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode pengambilan data menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah uji model pengukuran atau *outer model*, uji model struktural atau *inner model*, dan uji hipotesis. Dengan bantuan Software Smart-PLS 4.0 sebagai alat uji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Beban kerja Pelatihan, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Employee productivity has an important part that must be considered in human resource management. If employee productivity has decreased, the company needs to think about what efforts will be made so that the decline in employee work productivity does not affect the desired company goals. The problem examined in this study is whether competence, workload, and training affect productivity. This study aims to determine the effect of competence, workload, and training on the work productivity of employees of Arinda Indoekrim Depot. The research method used is. Quantitative with a sample size of 45 respondents. The data collection technique used was a questionnaire. The data collection method uses non probability sampling with saturated sampling technique. The analysis method used is descriptive statistical test, measurement model test or outer model, structural model test or inner model, and hypothesis testing. With the help of Smart-PLS 4.0 software as a test tool. The results of this study indicate that competence and training have a positive and significant effect on employee work productivity. While workload has a positive but insignificant effect on employee work productivity.

Keywords : Competence, Workload, Training, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, maka dari itu badan usaha diharapkan harus mampu mengelola dan mengatur sumber daya yang dimiliki badan usaha tersebut dengan efektif dan efisien agar tetap bertahan hidup dan semakin berkembang sehingga tujuan yang telah ditetapkan badan usaha dapat tercapai. Badan usaha akan sukses dan berhasil dalam pencapaian tujuan organisasi jika badan usaha tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan tersebut. Secara umum, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkannya hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing individu (Kustini & Sari, 2020). Ditemukan oleh peneliti terdahulu yang menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti kompetensi (Eksan & Dharmawan, 2020).

Dalam mengatur kegiatan perusahaan seorang pemimpin diharuskan untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Kompetensi berhubungan erat dengan kualitas sumber daya manusia yang ada, baik kemampuan fisik maupun non fisik. Kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut (Jumantoro et al., 2019). Peneliti terdahulu juga menemukan jika kompetensi tinggi maka diikuti dengan produktivitas kerja yang tinggi. Namun juga ada penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Rani et al., 2018).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam produktivitas kerja adalah tentang beban kerja yang diberikan kepada para karyawan agar dapat tepat atau sesuai kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut sehingga dapat mencapai produktivitas yang optimal, tingkat produktivitas karyawan optimal akan menghasilkan suatu pekerjaan yang diinginkan oleh semua pihak. Menurut (Suleman Hsb & Fitriyanti, 2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Suleman Hsb & Fitriyanti, 2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Rahmatania et al., 2021). Sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Trisnawaty & Parwoto, 2021).

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi suatu kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi adalah melalui program pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara

pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial pelajari pengetahuan dan keterampilan (Zulkarnaen et al., 2018). Hasil penelitian dari Mangkunegara menerangkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Bukti tersebut memperoleh bantahan dari peneliti lainnya bahwa, pelatihan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai perwujudan dari produktivitas kerja (Massora, 2018).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoeskrim.

Hipotesa penelitian

1. Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoeskrim Sukamulya
2. Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoeskrim Sukamulya
3. Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoeskrim Sukamulya

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel 45 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode pengambilan data menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji model pengukuran atau outer model, uji model strukturan atau inner model, dan uji hipotesis. Dengan bantuan *Software Smart-PLS 4.0* sebagai alat uji.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasil pada penjelasan selanjutnya.

Model Pengukuran (*Outer Loading*)

Tabel 1 Hasil *Convergent Validity*

	Kompetensi	Beban Kerja	Pelatihan	Produktivitas Kerja
K1	0.753			
K2	0.76			
K3	0.764			
K4	0.842			
K5	0.813			
K6	0.75			
K7	0.816			
K8	0.821			
BK1		0.761		
BK2		0.823		
BK3		0.774		

BK4		0.742		
P1			0.789	
P2			0.817	
P3			0.767	
P4			0.733	
P5			0.799	
P6			0.804	
P7			0.804	
PK1				0.771
PK2				0.816
PK3				0.751
PK4				0.807
PK5				0.803
PK6				0.789
PK7				0.786
PK8				0.773
PK9				0.777
PK10				0.75
PK11				0.751
PK12				0.782

Berdasarkan data dalam tabel 1 diatas maka dapat diketahui masing-masing indikator variabel penelitian tersebut memiliki nilai *outer loading* atau model pengukuran 0,60. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator yang nilai *outer loading* atau model pengukurannya dibawah 0,60 sehingga indikator tersebut dinyatakan layak atau valid untuk dapat digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisa selanjutnya.

Tabel 2 Nilai *cross loading*

	Kompetensi	Beban Kerja	Pelatihan	Produktivitas Kerja
K1	0.753	0.142	0.363	0.526
K2	0.76	0.149	0.245	0.391
K3	0.764	0.506	0.363	0.548
K4	0.842	0.606	0.463	0.707
K5	0.813	0.325	0.479	0.658
K6	0.75	0.371	0.311	0.624
K7	0.816	0.401	0.372	0.682
K8	0.821	0.481	0.274	0.658
BK1	0.243	0.761	0.241	0.378
BK2	0.423	0.823	0.343	0.494
BK3	0.449	0.774	0.453	0.525
BK4	0.377	0.742	0.411	0.45

P1	0.472	0.373	0.789	0.613
P2	0.423	0.288	0.817	0.561
P3	0.318	0.253	0.767	0.483
P4	0.36	0.335	0.733	0.504
P5	0.302	0.37	0.799	0.647
P6	0.305	0.502	0.804	0.69
P7	0.378	0.466	0.804	0.558
PK1	0.695	0.456	0.584	0.771
PK2	0.667	0.493	0.54	0.816
PK3	0.605	0.508	0.55	0.751
PK4	0.684	0.431	0.652	0.807
PK5	0.591	0.389	0.725	0.803
PK6	0.587	0.488	0.489	0.789
PK7	0.493	0.556	0.509	0.786
PK8	0.695	0.413	0.467	0.773
PK9	0.62	0.529	0.668	0.777
PK10	0.504	0.479	0.587	0.75
PK11	0.457	0.553	0.586	0.751
PK12	0.611	0.373	0.569	0.782

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada setiap masing-masing konstruk memiliki nilai lebih dari 0,50. Dapat dilihat pada konstruk laten diprediksikan ukuran pada blok yang lebih baik dari ukuran blok lainnya. Maka dalam hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian ini telah tepat membuktikan bahwa variabel laten dan seluruh *item* tersebut valid. Dapat disimpulkan semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* lebih baik dari indikator blok lainnya.

Tabel 3 Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	Avarage Variance Extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0.625
Beban Kerja (X2)	0.602
Pelatihan (X3)	0.621
Produktivitas Karyawan (Y)	0.608

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Sehingga hasil dari pengujian yang didapat menyatakan bahwa evaluasi pengukuran memiliki nilai validitas yang baik sehingga semua konstruk sudah memiliki nilai validitas *discriminant*.

Tabel 4 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kompetensi (X1)	0.915	0.93
Beban Kerja (X2)	0.78	0.858
Pelatihan (X3)	0.899	0.92
Produktivitas Karyawan (Y)	0.941	0.949

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan *Composite Reliability* nilainya lebih besar dari 0,70. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yang diuji memiliki reabilitas yang baik dengan batas minimum dan dapat dikatakan bahwa hasil uji setiap indikator dari masing-masing variabel dikatakan *reliable* konsisten tepat dan akurat.

Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 5 Nilai R-Square

	R Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Produktivitas Karyawan	0.805	0.791	Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan diatas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai dari *R-Square* pada variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0.805 atau 81% dengan masuk kategori “Model Kuat” sedangkan nilai pada *R-Square Adjusted* yang sudah disesuaikan karena variabel lebih dari satu pada variabel Produktivitas Karyawan sebesar 0.791 atau 79%. Menunjukkan bahwa hasil uji pada variabel kompetensi (X1) beban kerja (X2) dan pelatihan (X3) berpengaruh sebesar 79% dan mempunyai sisa 0.21 atau 21% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Uji F-Square

	Produktivitas Karyawan (Y)
Kompetensi (X1)	0.88
Beban Kerja (X2)	0.074
Pelatihan (X3)	0.716

Berdasarkan hasil uji *F-Square* pada tabel 6 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pada kompetensi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.88 dimana nilai ini mempunyai pengaruh besar. Besarnya pengaruh beban kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.074 dimana nilai ini mempunyai pengaruh lemah. Besarnya pengaruh pelatihan (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.716 dimana nilai ini mempunyai pengaruh besar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas karyawan sedangkan beban kerja mempunyai pengaruh kecil terhadap produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis *Path Coefficiencie*

	Sampel asli (O)	Sampel mean (M)	Standar deviasi (STDEV)	T-statistik (IO/STDEV I)	P Values
X1 -> Y	0.498	0.489	0.089	5.567	0.000
X2 -> Y	0.146	0.163	0.097	1.503	0.133
X3 -> Y	0.445	0.438	0.086	5.167	0.000

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada tabel 7 menunjukkan bahwa pada hipotesa pertama adalah pengaruh kompetensi (X1) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Dengan nilai *p-values* dibawah 0,05 yang artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t-statistik diatas 1,96 yakni 5.567. Dalam hal ini dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dari peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas karyawan Depo Arinda Indoeskrim.

Hipotesa kedua adalah pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan nilai *p-values* diatas 0,05 yakni 0.133 yang artinya Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai t-statistik dibawah 1,96 yakni 1.503. Dalam hal ini dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dari peneliti tidak dapat berpengaruh signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas karyawan Depo Arinda Indoeskrim.

Hipotesa ketiga adalah pengaruh Pelatihan (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dengan nilai *p-values* diatas 0,05 yang artinya Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan nilai t-statistik 5.167. Dalam hal ini dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan Depo Arinda Indoeskrim.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa sebagian besar tingkat kompetensi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, apabila karyawan memiliki kompetensi atau keahlian yang sesuai dengan bidangnya, maka dapat pula meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesa yang pertama antara variabel kompetensi dan produktivitas karyawan memiliki nilai *p-values* dibawah 0,05 yakni sebesar 0,000 dengan nilai t-statistik lebih dari 1,96 yakni sebesar 5.567 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap variabel produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan dapat dilihat dari sampel *path coefficients* berada diatas 0 yaitu 0.498. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yakni (Iswadi, 2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas

Karyawan Pada PT ISS Cilegon” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini diartikan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil uji hipotesa yang kedua menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan variabel produktivitas karyawan memiliki nilai *p-values* diatas 0,05 yakni 0.133 dengan nilai t-statistik kurang dari 1,96 yakni sebesar 1.503 hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan dan dapat dilihat dari sampel asli *path coefficients* berada diatas 0 yakni 0.146. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yaitu (Rahmatania et al., 2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis)” yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa sebagian besar pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan karyawan mendapatkan pembelajaran dalam pekerjaan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja itu sendiri, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis yang ketiga hubungan antara variabel pelatihan dan variabel produktivitas karyawan memiliki nilai *p-values* dibawah 0,05 yakni sebesar 0.000 dengan nilai t-statistik lebih dari 1,96 yakni sebesar 5.167 hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan dapat dilihat dari sampel asli *path coefficients* berada diatas 0 yaitu 0.445. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yakni (Zulkarnaen et al., 2018) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-PET PT. Nasamindo Plas Bandung Barat” yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoeskrim. Dalam analisis ini dibantu dengan *software SmartPLS* yang menguji pengaruhnya antar variabel laten. Penelitian ini mengacu pada perumusan masalah yang sudah dirumuskan sebelumnya hasil dari analisis dan hasil dari uji hipotesis yang sudah dilakukan adanya kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoeskrim. Dalam hal ini bila kompetensi meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Depo Arinda Indoeskrim. Dalam hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
3. Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Depo Arinda Indoeskrim. Dalam hal ini bila pelatihan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya pada Depo Arinda Indoeskrim dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk menjadi tambahan pertimbangan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi, beban kerja dan pelatihan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel lain yang dapat memiliki berbagai macam referensi dalam merancang strategi yang tepat dan sesuai untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi Perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan dalam aspek pengetahuan karyawan karena faktor ini ternyata lebih dominan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun tetap memperhatikan peningkatan keterampilan dan perbaikan sikap karyawan karena kedua faktor tersebut juga berpengaruh signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Iswadi, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 602. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10693>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo*.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Massora, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kementrian Pariwisata. *Jurnal Manajemen*, 06(2), 60–72.
- Rahmatania, P., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis). *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 1(1), 29–41.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 41–51. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018>
- Suleman Hsb, M., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53.

[https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5849](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849)

Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.

<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>

Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt.

Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 151–177. <https://doi.org/10.31955/mea.vol2.iss3.pp151-177>