



Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja?

Shandra Bahasoan¹✉

¹Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

ABSTRACT

This study aims to: 1) examine the effect of work discipline on work productivity, 2) examine the effect of motivation on work productivity and 3) examine the effect of work motivation on work productivity. This study uses quantitative methods with data collection in this study using questionnaires that were distributed directly to respondents. The population of this research is the lecturers of STIE Nobel Indonesia as many as 50 people with a saturated sample technique so that the total sample is 50 people. Data analysis with multiple linear regression approach. The results of the study found that work discipline, work motivation and workload had a significant positive effect on work productivity.

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Workload; Work Productivity.*

✉ Corresponding author :

Email Address : email koresponden@gmail.com

Received 12, Agustus 2021, **Accepted** 15, December 2021, **Published** 24, December 2021"

1. Pendahuluan

Sejak awal 2020 negara di dunia dikejutkan oleh penyebaran wabah virus korona atau dikenal sebagai Covid-19. Pemerintah yang menghadapi Pandemicovid-19 berdampak pada semua sendi kehidupan termasuk dunia kampus. Penentuan bencana nasional telah membuat hampir semua kampus jarak dekat pada pertengahan Maret 2020. Ini cukup mengejutkan para akademisi baik dosen, siswa dan divisi pendukung kampus. Kondisi ini membuat kampus berpikir keras untuk dapat beradaptasi melakukan perubahan cepat dengan menerapkan proses pembelajaran model online menggunakan teknologi 4.0.

Salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Makassar STIE Nobel Indonesia sebagai salah satu kampus yang harus beradaptasi dengan pembelajaran model online, untungnya kesiapan materi pembelajaran masing-masing dosen sudah siap. Dosen dan mahasiswa juga sudah terbiasa menggunakan Learning Management System (LMS). Namun, kesiapan mahasiswa untuk menyiapkan kouta internet menjadi perhatian besar dan beradaptasi dengan komunikasi berbasis audio berbasis conference seperti google meet atau zoom sehingga membantu lancarnya kegiatan belajar mengajar menjadi salah satu tantangannya yang bukan hanya implementasi kuliah online, tetapi bagaimana itu dapat menjamin pencapaian hasil belajar dalam suasana darurat ini.

Mengubah pola pekerjaan yang dilakukan dari rumah atau bekerja dari rumah (WFH) adalah kebiasaan baru. Untuk kampus, tentu saja tidak dapat beradaptasi dengan fleksibilitas, terutama dalam menjaga kinerja dosennya. Tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas dosen adalah jika tingkat kesadaran karyawan yang rendah tentang tugas dan tanggung jawab mereka dalam melakukan pekerjaan. Perguruan tinggi pasti membutuhkan dosen yang produktif karena produktifitas pegawai sangat berdampak pada keberhasilan organisasi (Usman, 2016).

Produktivitas adalah sikap mental yang melatar belakangi karyawan untuk menghasilkan performa kerja yang lebih baik dari kemarin. Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir yang diperoleh didalam sebuah proses (Fathoni, 2021). Produktifitas kerja adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan, kelengkapan, biaya dan kecepatan untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang efisien dalam organisasi. Efisiensi kerja staf bisa dilihat dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan profesi.

Disiplin kerja adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Disiplin sebagai suatu kondisi yang diciptakan dan dibentuk melalui serangkaian

perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban, ketertiban dan kesetiaan (Agustini et al., 2020). Apabila seorang pegawai memiliki kedisiplinan yang baik, maka tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik (Elviana et al., 2021).

Hasil penelitian (Siswadi, 2017), (Hindriari, 2018), (Firmansyah & Mistar, 2020) dan (Putri & Maulida, 2020) kedisiplinan positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin pegawai sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas kerja tujuan perusahaan tercapai (Fiernaningsih & Herijanto, 2019). Maka diajukan hipotesis :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi membimbing kekuatan dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara efektif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rampisela & Lumintang, 2020). (Ishaya, 2017) mengemukakan bahwa mengingat pentingnya motivasi, kemudian manajemen berupaya memotivasi pegawai untuk bekerja dengan mengeluarkan kebijakan yang dapat memotivasi pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian (Rizkie et al., 2019), (Purnami & Utama, 2019) dan (Widowati, 2020) menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang penting untuk mencapai kinerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai mampu mencapai hasil kerja yang maksimal, namun tanpa motivasi kerja, karyawan hanya dapat bekerja dalam lingkup kebiasaan bukan bekerja dengan hati sehingga hasil yang diperoleh tidak efektif (Themba & Amin, 2021). Maka diajukan hipotesis:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Beban kerja juga dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. (Soetrisno, 2016) menjelaskan beban kerja adalah kondisi pekerjaan dan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi mereka. Beberapa pekerjaan berasal interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja di tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi kerja (Triyadin & Yusuf, 2021).

Hasil penelitian (Nursiah, 2019) dan (Hsb & Fitriyanti, 2020) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan hasil (Nadiaty et al., 2020) dan (Trisnawaty & Parwoto, 2021) berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika

karyawan bekerja diatas standar, berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri (Fathoni, 2021). Maka diajukan hipotesis :

H3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penggunaan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktifitas kerja. Populasi penelitian ini adalah dosen STIE Nobel Indonesia sebanyak 50 orang dengan teknik sampel jenuh sehingga total sampel adalah 50 orang. Untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini maka dilakukan analisis linier berganda melalui program SPSS V. 26. Model Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \dots\dots (1)$$

Keterangan :

α : Konstanta.

β : Koefisien Regresi.

e : Error

Y : Produktifitas Kerja

X1 : Disiplin kerja

X2 : Motivasi kerja

X3 : Beban kerja

3. Result and Discussion

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktifitas Kerja	50	2,83	5,00	4,2458	,54071
Disiplin Kerja	50	3,13	4,88	4,1576	,40927
Motivasi Kerja	50	3,00	4,83	4,0266	,46646
Beban Kerja	50	3,00	5,00	4,4450	,58093
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

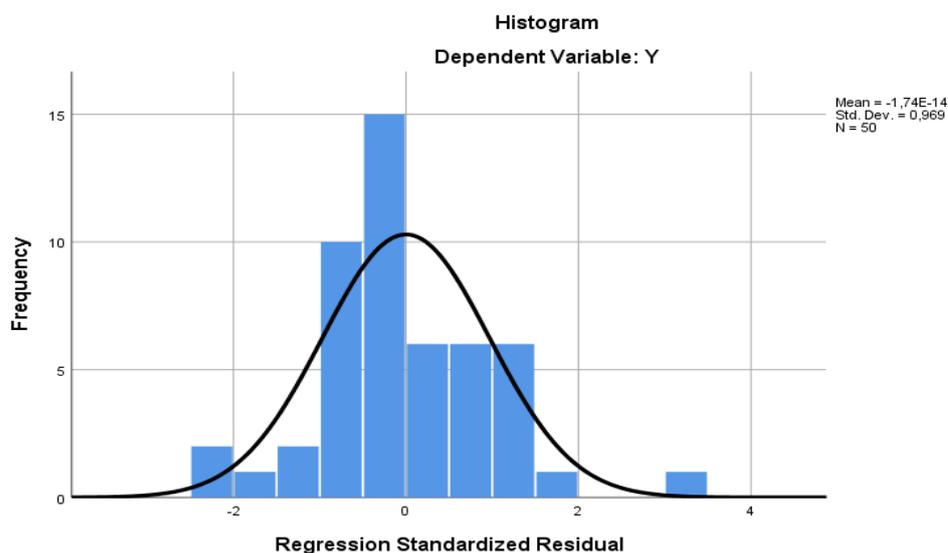
Dari hasil statistik deskriptif di atas dapat dilihat respon dari responden atas pertanyaan disetiap variabel bervariasi sebagai berikut :

- 1) Variabel produktifitas kerja dengan nilai minimum 2,83 dan nilai maksimum 5,00 mencapai nilai rata-rata 4,245 dengan standar deviasi sebesar 0,540.

- 2) Variabel disiplin kerja dengan nilai minimum 3,13 dan nilai maksimum 4,88 mencapai nilai rata-rata 4,157 dengan standar deviasi sebesar 0,409.
- 3) Variabel motivasi kerja dengan nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum 4,83 mencapai nilai rata-rata 4,026 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,466.
- 4) Variabel beban kerja dengan nilai minimum 3,00 dan nilai maksimum 5,00 mencapai nilai rata-rata 4,445 dengan standar deviasi sebesar 0,580.

Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data digunakan grafik Normal Histogram dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model 1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.499	2.004

Motivasi Kerja	.739	1.353
Beban Kerja	.564	1.772

Sumber : Data Primer diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,943 ^a	,890	,883	,18534

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda menjelaskan produktifitas kerja sebesar 89,00% dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	f hitung	f tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja				Berpengaruh positif signifikan
Motivasi kerja	123.680	2.810	.000	
Beban kerja				

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Dari tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung sebesar 123,680 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian. Hasil F-hitung tersebut jika dibandingkan dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Diketahui bahwa F-hitung yang dihasilkan sebesar 123,680, lebih besar dari F-tabel pada signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu 2,810.

Hasil uji F diketahui bahwa nilai F-hitung > F-tabel yang berarti secara simultan variabel-variabel independen yang disertakan dalam penelitian yakni disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	-1.272	-4.357		.000

Disiplin Kerja	.718	7.840	1,678	.000
Motivasi Kerja	.330	5.002	1,678	.000
Beban Kerja	.271	4.459	1,678	.000

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Tabel di atas menunjukkan yakni disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -1,272 + 0,718 X_1 + 0,330 X_2 + 0,271 X_3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 1,272 ini menunjukkan bahwa, jika disiplin kerja, motivasi kerja dan beban kerja bernilai nol (0), maka nilai produktifitas kerja sebesar 1,272 satuan.
- b) Koefisien regresi disiplin kerja (b_1) adalah 0,718 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel produktifitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,718 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi disiplin kerja, maka produktifitas kerja akan semakin meningkat.
- c) Koefisien regresi motivasi kerja (b_2) adalah 0,330 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel produktifitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,330 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi motivasi kerja, maka produktifitas kerja akan semakin meningkat.
- d) Koefisien regresi beban kerja (b_3) adalah 0,271 menunjukkan hubungan yang searah dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel produktifitas kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,271 jika nilai variabel X_3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Semakin tinggi beban kerja, maka produktifitas kerja akan semakin meningkat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja artinya Hipotesis 1 diterima. Dengan disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan memengaruhi produktifitas kerjanya dalam bentuk disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin pada penyelesaian pekerjaan. Karyawan dengan disiplin tinggi tidak

Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....

DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1643>

akan menunda-nunda pekerjaannya walaupun dia tidak berada dalam pengawasan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik akan mampu berprestasi dan secara efektif menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Siswadi, 2017), (Hindriari, 2018), (Firmansyah & Mistar, 2020) dan (Putri & Maulida, 2020) menemukan kedisiplinan positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Disiplin pegawai sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas kerja tujuan perusahaan tercapai (Fiernaningsih & Herijanto, 2019). (Wirawan et al., 2019) searah dengan penelitian ini menyatakan bahwa pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab jika pegawai itu memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja artinya Hipotesis 2 diterima. Jika pegawai termotivasi untuk bekerja maka akan ada dorongan dari dalam dirinya untuk melakukan yang terbaik dan kemampuan yang dimilikinya akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi yang ada dalam diri pegawai akan membuatnya bekerja untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Rizkie et al., 2019), (Purnami & Utama, 2019) dan (Widowati, 2020) menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja sebagai kekuatan pendorong yang penting untuk mencapai kinerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai mampu mencapai hasil kerja yang maksimal, namun tanpa motivasi kerja, karyawan hanya dapat bekerja dalam lingkup kebiasaan bukan bekerja dengan hati sehingga hasil yang diperoleh tidak efektif (Themba & Amin, 2021).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja artinya Hipotesis 3 diterima. Beban kerja seseorang pegawai sudah memiliki standar sesuai dengan perusahaan dan jenis profesinya. Jika seorang pegawai telah bekerja sesuai standar yang ditentukan maka tidak akan menjadi masalah dan tidak akan menghalangi produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Nursiah, 2019), (Hsb & Fitriyanti, 2020) dan (Triyadin & Yusuf, 2021) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, (Nugroho, 2021) menyatakan beban kerja tidak menjadi beban bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya

karena apabila pembagian tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai maka pegawai akan bekerja efektif.

4. Kesimpulan

Hipotesis 1 diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hipotesis 2 diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hipotesis 3 diterima, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

Referensi :

- Agustini, A., Alam, S., & Djalante, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 427–437.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220–234.
- Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tenaga Non Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta Tahun 2020. *Jurnal Optimal*, 18(1), 74–100.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Kreet Baru Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 57–64.
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92–107.
- Hsb, M. S., & 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.
- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94–107.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 148–155.
- Nursiah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Woneel Midas Leathers Di Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(1).
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Putri, R., & Maulida, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 56–68.

Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....

DOI : <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1643>

- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380-390.
- 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 Daya Saing*, 22(2), 84-92.
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Ulp Rayon Woha. *FORUM EKONOMI*, 23(1), 102-107.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *Journal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911-922.
- Widowati, W. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305-315.