

## **Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**Alia Oktaviani<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia

*Corresponding Author: 2210631020085@student.unsika.ac.id*

### **Article History**

**Received: 20-06-2024**

**Revised: 05-07-2024**

**Published: 15-07-2024**

**Keywords: Training Effectiveness Evaluation; Work-Related Stress; Leadership Style Impact**

### **ABSTRAK**

Kompetisi dalam dunia bisnis saat ini sangat kuat, sehingga perusahaan diharapkan mampu mengatur sumber daya pada perusahaan secara praktis dan lancar dengan demikian, perusahaan mampu mencapai target yang ditetapkan. Kemampuan suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya ditentukan oleh SDM. Analisis ini memiliki tujuan untuk mengidentifikasi dampak pelatihan, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Analisis ini merupakan literature review yang mengkaji penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian mengenai variabel pelatihan dan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa adanya dampak positif terhadap produktivitas kinerja pekerja. Pada variabel beban kerja memperoleh pengaruh negatif terhadap produktivitas kinerja pegawai. Tingginya beban kerja cenderung menurunkan produktivitas kinerja karyawan dalam bekerja.

### **ABSTRACT**

*In today's business world, competition is fierce, thus businesses are expected to be able to adapt to changing market conditions in a practical and swift manner. As a result, businesses should be able to meet set goals. The ability of an organisation to fulfil its mission and vision is evaluated by the SDM. This analysis's goal is to identify training effectiveness, employee morale, and work-related stress in relation to employees' job productivity. This analysis is a review of the literature that highlights recent research findings. The study's findings on the training variable and leadership style indicate that there is a positive correlation with employee productivity. The work-related variable bears a negative correlation with employee productivity. The constant work environment reduces the productivity of employees in their jobs.*

## **PENDAHULUAN**

Kompetisi dalam dunia bisnis pada saat ini sangat kuat, oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengolah serta mengelola sumber daya perusahaan tersebut secara lancar dan praktis supaya perusahaan dapat tetap eksis dan maju, dengan demikian tujuan yang telah ditargetkan bisa diraih. Zaman yang sekarang sumber daya manusia memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, menjadikannya sebagai sumber daya utama dalam pembangunan. Hambatan tenaga kerja manusia merupakan rintangan khusus mengenai manajemen, karena kemajuan manajemen dan aspek lainnya sangat bersandar pada kualitas tenaga kerja manusia. Berdasarkan gagasan sebelumnya dapat dimaknai sebagai tenaga kerja manusia dapat diartikan sebagai karyawan yang memegang peran dengan tanggungjawab dalam menjalankan kewajiban pada suatu perusahaan tertentu. “Manajemen sumber daya manusia meliputi pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan tenaga kerja, baik yang terlibat dalam hubungan pekerjaan formal maupun yang berperan sebagai pengusaha” (bashir barthos, 2012:1)

Menurut M. Kadarisman (2013:5), manajemen SDM ialah aktivitas yang patut dilakukan oleh setiap badan usaha agar pemahaman, keahlian, serta kompetensi karyawannya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sehingga, setiap tenaga kerja di era ini perlu adanya peningkatan atau pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang mencukupi dan berkualitas, termasuk wawasan, inovasi, serta watak untuk menyikapi kompetisi kerja yang makin keras. Melalui standard sumber daya masyarakat yang memadai, sebuah perusahaan dapat lebih mudah dalam menjangkau rencananya. Apabila pada pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, produktivitas kerja akan meningkat. Menurut Hasibuan (2010, h. 128) produktivitas ialah komparasi antara output dan input serta bagaimana penggunaan yang efisien baik terhadap dari berbagai sumber daya dalam menciptakan produk dan layanan. Efektivitas kerja adalah sebuah dimensi seberapa jauh tenaga kerja manusia yang ada dimanfaatkan dengan baik pada proses produksi agar dapat merealisasikan hasil akhir yang diharapkan. SDM adalah kekayaan berharga pada sebuah organisasi karena merupakan tujuan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Kemampuan suatu organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya ditentukan oleh SDM. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan, seperti pelatihan, gaya kepemimpinan, dan beban kerja.

Salah satu metode yang digunakan untuk memperbaiki performa tenaga manusia supaya sanggup membangkitkan produktivitas kerja adalah melibatkan karyawan dalam program pelatihan kerja. Mengutip Mangkunegara (2017), pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur sistematis. Oleh karena itu, pelatihan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja para pegawai. Diperlukan upaya untuk menyamakan pemahaman di antara karyawan dengan beragam latar belakang pendidikan dan keahlian dengan melibatkan mereka dalam pelatihan. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan tugas sehari-hari dapat berjalan dengan efisien. Pertumbuhan sumber daya manusia, terutama dalam hal penguasaan pengetahuan, menuntut kesamaan pengetahuan agar dapat diterapkan dalam menyelesaikan masalah. Pelatihan menjadi alat yang sangat penting dalam mendukung

pengembangan sumber daya manusia, terutama ketika disesuaikan dengan perkembangan teknologi. Pelatihan untuk mempelajari teknologi baru yang diterapkan di tempat kerja akan sangat mendukung peningkatan produktivitas, karena berbagai keuntungan seperti penghematan waktu dan biaya akan secara otomatis terwujud.

Gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang visioner dan inspiratif dapat memberikan pandangan yang jelas, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju tujuan bersama. Sementara itu, kepemimpinan yang mendukung dan empatik terhadap kebutuhan karyawan mampu membangun suasana atau atmosfer kerja yang kondusif dan konstruktif, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya, mengembangkan produktivitas. Kesenambungan suatu perusahaan sangat bergantung pada peran seorang pemimpin, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan diinginkan mampu membentuk suasana kerja yang menyokong, dalam keadaan tenaga kerja memperoleh rasa nyaman dan termotivasi untuk menuntaskan pekerjaan mereka dengan sukarela. Selain itu, seorang pemimpin juga harus mempunyai keterampilan untuk memastikan bahwa karyawan-karyawan tersebut menjalankan tugas mereka dengan disiplin dan tanggung jawab penuh atas tindakan mereka.

Dalam menjaga produktivitas karyawan, penting untuk perusahaan agar mempertimbangkan beban kerja yang diberikan untuk pegawai. Apabila tugas yang ditugaskan terlalu besar, dapat menyebabkan tekanan tugas yang berujung dengan penurunan produktivitas karyawan (Mangkunegara, 2013). Beban kerja merujuk pada tanggung jawab yang wajib diemban oleh pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Beban kerja adalah elemen kunci yang harus dipertimbangkan secara saksama oleh setiap perusahaan karena memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fauzi, Wulandari, dkk., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa penugasan beban kerja merupakan tanggung jawab dan kebijakan organisasi yang harus disesuaikan dengan bidang dan kapabilitas setiap individu. Dengan demikian, beban kerja adalah salah satu faktor tekanan yang bisa memengaruhi kondisi pekerjaan setiap individu, entah itu berupa tugas yang berat atau pun ringan. Karyawan yang merasa terbebani cenderung mengalami penurunan fokus dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas. Dalam upaya mencapai target perusahaan, manajemen harus memperhatikan pembagian pekerjaan yang merata. Setiap tugas yang diembankan kepada pegawai harus sejalan dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya pada waktu yang ditentukan (Munandar, 2015). Ketidakmerataan atau pemberian pekerjaan yang terlalu banyak atau memberatkan dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan dan mengakibatkan penurunan produktivitas kinerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis merasa tergugah untuk menjalankan analisis yang berjudul: “Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”

## METODE PENELITIAN

Analisis ini merupakan analisis literature review yang mengkaji penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan sumber literatur dari Google Scholar, dan Open Knowledge Maps dengan kata kunci yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian: Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja. Dengan syarat artikel jurnal terbit dalam 5 tahun terakhir yakni 2020-2024. Berdasarkan review artikel jurnal yang diperoleh, peneliti mendeskripsikan suatu hasil penelitian dan memberikan wawasan mengenai hasil penelitian sebelumnya yang dipengaruhi oleh teori-teori yang ada.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Hasil Penelitian Relevan

| Penulis                      | Hasil Riset Terdahulu  | Persamaan dengan artikel ini  | Perbedaan dengan artikel ini                                    | Uji t   | Uji F  |
|------------------------------|--|---|---|---|--|
| (Indah Rahmawati, dkk, 2021) | Secara individual atau terpisah, program pelatihan yang dilaksanakan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. | Meneliti terkait pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan | Ruang lingkup terbatas pada karyawan PT Tobe Aviassi Indonesia. | Hasil uji t bahwa variabel pelatihan memiliki nilai thitung > ttabel (6,443 > 1,65922) artinya secara parsial terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan, sehingga hipotesis diterima dan $H_0$ ditolak, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif | nilai fhitung > ftabel adalah 44,382 > 3,08 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi uji F dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara |

|                       |   |   |   | signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.   | pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia.   |
|-----------------------|---|---|---|---|---|
| (Seri, dkk, 2022)     | Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen PT. Kencana Andalan Nusantara Medan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja para karyawannya. | Menelaah terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan | Ruang lingkup penelitian terbatas pada karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara Medan | Pada variabel Gaya kepemimpinan (X1) terlihat bahwa nilai thitung (2,661) > ttabel (2,022) dengan signifikansi 0,011 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara sehingga H1 diterima. | Nilai Fhitung (11,071) > Ftabel (3,24) dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. |
| (Eka Darmasari, 2022) | Beban Kerja berpengaruh signifikan baik secara terpisah maupun bersama-sama terhadap produktivitas  | Mengulas terkait pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan       | Ruang lingkup terbatas pada karyawan CV. Sinar Utama Yamaha                         | Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) sebesar 3,296 dengan nilai sig. sebesar   | Nilai Fhitung sebesar 8,116 dan nilai sig. Sebesar 0,001 sedangkan untuk nilai Ftabel dengan jumlah   |

|  |  |  |                |   |   |
|--|--|--|----------------|---|---|
|  | kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda |  | Kota Samarinda | 0,002. Karena $t_{hitung} = 3,296 > t_{tabel} = 2,022$ serta nilai $sig. = 0,002 < \alpha = 0,05$ , Artinya variabel beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). | responden sebanyak 42 responden yaitu sebesar 3,232. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung}$ sebesar 8,116 $> F_{tabel}$ sebesar 3,232 dan nilai $sig. < 0,05$ sebesar 0,001. Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima yang berarti variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja |
|--|--|--|----------------|---|---|

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Merujuk pada studi yang dilakukan oleh Indah Rahmawati, dkk (2020) dari data yang ada, terlihat bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan riset tersebut ditopang oleh riset yang dijalankan Kustini dan Novita (2020) menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif serta substantif terkait produktivitas pegawai dalam bekerja. Pelatihan merupakan sebuah proses bagaimana individu meraih tingkat keterampilan yang spesifik untuk mendukung pencapaian target perusahaan. Salah satu strategi yang diterapkan untuk meningkatkan mutu sumber daya seseorang di tempat kerja yaitu dengan pelatihan. Karyawan, apapun tingkat pengalamannya, harus berpartisipasi dalam pelatihan karena perubahan lingkungan kerja dapat mempengaruhi strategi, lingkungan kerja, dan faktor terkait lainnya.

Hasil riset dampak antar variabel pelatihan yang berhubungan dengan produktivitas kerja memiliki dampak yang substansial secara statistik terhadap efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, program pelatihan yang dipilih merupakan pendekatan sistematis yang digunakan oleh organisasi. untuk memperkaya wawasan, kinerja, dan perilaku pegawai selama proses pembelajaran sehingga mencapai efisiensi maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk pengelolaan tenaga kerja organisasi. Untuk itu proses tersebut perlu diintegrasikan dan diterapkan oleh organisasi guna memastikan pegawai mampu meraih tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan. Namun agar usaha dapat mencapai tujuannya maka pelatihan yang dilaksanakan paling tidak harus sepadan dengan keinginan organisasi dan mematuhi kebijakan pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berpedoman pada riset yang dilakukan oleh Seri, dkk (2022) dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa adanya korelasi positif yang substansial antara gaya kepemimpinan terkait produktivitas kerja karyawan. Susanto (2016) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan individu dalam melakukan kepemimpinan, serta bisa dipahami sebagai tata tertib perilaku yang diterapkan saat pribadi berusaha mempengaruhi perilaku manusia lain. Hal ini juga dapat dipahami sebagai standar perilaku yang diharapkan dari seorang sebayam teman ketika mereka terpengaruh secara negatif oleh persepsi manusia lain. Khan (2016) memaparkan pemikiran gaya kepemimpinan yang secara garis besar terdiri dari tiga jenis gaya kepemimpinan: transformasional, transaksional, dan pasif-penghindaran. Menurut Hasibuan (2014), ada tiga jenis kepemimpinan: ototer, partisipasi, dan delegasi

Menurut Nurmayanti (2020:41), menjadi manajer yang baik bukan hanya sekedar melakukan sesuatu dengan mudah; Manajer yang baik juga bukan hanya orang pekerja keras yang menikmati kerja keras dan perhatian terhadap detail. Dengan kata lain, manajer yang baik adalah mereka yang mampu mengelola bawahannya secara efektif sehingga dapat bekerja sama secara produktif serta meraih target perusahaan. Secara parsial atau simultan, motivasi dan kepemimpinan yang berhubungan dengan pekerjaan mempunyai dampak yang berpengaruh terkait dengan produktivitas kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berlandaskan hasil studi sebelumnya, yang dilakukan oleh Eka Darmasari (2022) oleh karena itu, dapat disimpulkan beban kerja memiliki dampak terkait produktivitas kerja. Beban kerja merupakan salah satu jenis stres akibat pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam periode yang telah ditetapkan. Yang mana beban kerja berpotensi menaikkan prestasi kerja apabila diberikan sesuai dengan kapasitas dan keahlian yang didapat oleh individu atau sekelompok akibatnya juga bisa meningkatkan nilai kerja.

Tugas yang diberikan tidak hanya berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan, tetapi juga dapat berhubungan dengan tingkat pekerjaan yang terlalu kecil atau kekurangan tugas yang dilaksanakan (Ananda & Suliantoro, 2022). Di sisi lain mengamati beban kerja pegawai,

tekanan kerja pula memiliki dampak signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja pegawai. Di sisi lain, terdapat pula pegawai yang belum memenuhi tanggung jawab yang diberikan karena kurangnya keterampilan, sehingga mengakibatkan produktivitas karyawan di bawah standar. Tingginya beban kerja cenderung menurunkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat hubungan positif antara variabel pelatihan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Terdapat hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Terdapat hubungan positif antara variabel beban kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

## Saran

Berdasarkan studi, analisis, serta konklusi yang telah disajikan, sehingga dapat disampaikan beberapa rekomendasi diantaranya:

1. Bagi badan usaha, harus lebih focus pada program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pihak manajemen diharapkan memberikan pelatihan secara rutin kepada karyawan guna meningkatkan kapasitasnya. Selain itu, diharapkan perusahaan dapat memperkuat itikad baik yang sudah ada antar sesama karyawan dengan menerapkan kebijakan yang adil bagi seluruh karyawan dan secara berkala melakukan evaluasi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih produktif. Perusahaan juga diharapkan mengoptimalkan pengaturan pengendalian produksi agar jam kerja karyawan dapat dikurangi tanpa mengorbankan hari kerja atau larut malam, serta target produksi dapat terpenuhi tepat waktu.
2. Untuk penelitian berikutnya, para peneliti dapat memanfaatkan temuan studi ini sebagai sumber referensi dan mengembangkan penelitian tersebut dengan menerapkan pendekatan yang berbeda, seperti melakukan wawancara dengan responden. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang lebih beragam. Selain itu, penggunaan variabel lain yang terakit dengan manajemen sumber daya manusia juga dapat dieksplorasi untuk memperluas cakupan penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

Adlha, A., Rahwana, K., & Wibawa, G. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Cipedes Kota



- Tasikmalaya. MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 1(4), 170–188.
- Agus, O., Arapenta, K., Sinaga, S., & Tarigan, J. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN GAJI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA KANTOR CAMAT KABANJAHE KABUPATEN KARO (Vol. 10, Issue 2).
- Azizah, N., Suwendra, W., & Bagia, W. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD KURNIA HANDICRAFT DI BULELENG. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 8, Issue 2020).
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–302. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/jadbis/index>
- Eka Saputra, A., Sunaryo, H., & Pardiman. (2020). e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMPN 1 Bululawang Malang Andika eka saputra\*). [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. In *Jurnal Manajemen FE-UB* (Vol. 9, Issue 1).
- Muawwanah, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Rahmawati, I., Bagis, F., Darmawan, A., & Purwokerto, U. M. (2021). PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Rifqi Pratama, F., Hendriani, S., & Machasin. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN TEAMWORK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PERTAMINA HULU ROKAN ZONA XXX. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 474–486.

- 
- Sajidin, I., S. Darmojo, H., & Suharno, H. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tobe Aviasi Indonesia.
- Seri, Edy, & Tuafik, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Andalan Nusantara. *Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 80–87.
- Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, TRAINING, WORK ETHOS, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEES PERFORMANCE. *DIMENSI*, 9(3), 461–479.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R. (2021). SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>
- Trisnawaty, M., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, B., & Kerja, P. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BAGIAN PRODUKSI 1 PT JS JAKARTA).