



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 5359-5369

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Rotasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Beban Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai

Alfian^{1✉}, Tuti Elina²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP” Padang

Email: alfian@akbpstie.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berjumlah 92 pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rotasi Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai. Sedangkan Pengembangan Karir dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Kata Kunci: *Rotasi Kerja, Pengembangan Karir, Beban Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This research was conducted at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai. The purpose of this study was to determine the Effect of Job Rotation (X1), Career Development (X2) and Workload (X3) on Employee Productivity (Y) at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai, both partially and simultaneously. The population in this study were all employees at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai, totaling 92 employees. The sampling method in this study used purposive sampling. So the sample in this study was 92 employees. The data used were primary and secondary data. The data analysis method in this study was quantitative using multiple linear regression tests and the data was analyzed using the SPSS program. The results showed that the Job Rotation variable had no significant effect on Employee Work Productivity at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai. While Career Development and Workload had a positive and significant effect on Employee Work Productivity at Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai.

Keywords: *Job Rotation, Career Development, Workload, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang besar terhadap dunia usaha di bidang kerja. Globalisasi mempengaruhi instansi, perusahaan, dan organisasi dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan, instansi, atau organisasi perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar para pekerja dapat menghadapi persaingan di dunia kerja. Peran sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. SDM berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan adanya pegawai yang bekerja dengan baik, diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rizaldi, 2020).

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi proses kemajuan kinerja sebuah instansi atau perusahaan. Secara umum, produktivitas kerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai antara lain etos kerja, motivasi, disiplin, desain kerja, struktur organisasi, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pemimpin, latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas, keterampilan yang dikuasai, minat, keahlian, dan pengalaman (Mulyadi, 2021). Faktor-faktor ini membentuk dasar dari peningkatan kualitas kerja yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi.

Permasalahan produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan

Mentawai dapat menjadi topik yang kompleks. Menurut Rizaldi (2020), produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di lingkungan tersebut antara lain kebijakan dan tata kelola. Sistem tata kelola yang tidak efisien atau kurangnya kejelasan dalam kebijakan kerja dapat menghambat produktivitas (Dewi, 2022).

Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai merupakan tempat Bupati melaksanakan kegiatan administrasi di wilayah administrasinya. Salah satu masalah yang dihadapi oleh pegawai Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawainya adalah kurangnya rasa percaya diri pegawai terkait pelaksanaan tugas, serta kurangnya keyakinan pegawai terhadap situasi yang ada, yang pada gilirannya menghambat produktivitas kerja dalam menjalankan tugas yang diemban (Arief & Indriani, 2023).

Kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena kinerja pegawai sangat berpengaruh pada kondisi yang optimal, maka hal ini jelas mengganggu produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya di instansi tersebut, sehingga perlu dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pihak manajer harus memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai berdasarkan pencapaian masing-masing pegawai (Hadi, 2021).

Sebagai bagian dari organisasi, produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan dan kinerja lembaga tersebut. Peran produktivitas kerja di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai itu sendiri adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan produktivitas yang tinggi, pegawai dapat memberikan layanan yang lebih cepat dan berkualitas kepada masyarakat. Perencanaan dan pengambilan keputusan yang baik dapat dilakukan dengan menggunakan data produktivitas untuk perencanaan yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang lebih tepat. Selain itu, peningkatan produktivitas juga akan mempercepat pembangunan wilayah, sehingga pemerintah daerah dapat lebih cepat membangun infrastruktur dan menyediakan layanan publik yang mendukung pertumbuhan ekonomi lokal (Novianto, 2022).

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan adanya kurang optimalnya kinerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai adalah dengan adanya penurunan sistem rotasi kerja yang rendah, di mana kinerja pegawai akan berdampak buruk terhadap instansi dalam menyelesaikan tugasnya guna mencapai tujuan instansi tersebut. Perencanaan dalam

organisasi untuk mencapai hasil kerja yang baik sesuai target yang harus dicapai akan menambah beban pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen secara lebih kompleks, yang sesuai untuk menguji pengaruh rotasi jabatan, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (Subagyo et al., 2023). Data dianalisis menggunakan program SPSS yang banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengolah dan menganalisis data secara statistik (Yusuf Tojiri et al., 2023).

Objek penelitian ini adalah Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai, yang dipilih karena merupakan instansi pemerintahan yang memiliki peran penting dalam administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia di tingkat daerah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 92 orang pegawai, yang terdiri dari berbagai jabatan dan latar belakang, yang diperkirakan dapat memberikan informasi yang representatif mengenai topik penelitian. Dalam penelitian ini, semua anggota populasi akan dijadikan sampel, yaitu sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yang memungkinkan peneliti untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel karena jumlahnya yang relatif kecil dan homogen (Subagyo et al., 2023).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk melihat langsung kondisi dan situasi di lapangan terkait dengan variabel yang diteliti, seperti rotasi jabatan, pengembangan karir, dan beban kerja. Kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data secara lebih terstruktur dan sistematis, dengan melibatkan responden untuk memberikan penilaian terkait variabel-variabel penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan berupa data primer, sementara data sekunder akan diperoleh dari dokumen terkait dan arsip yang tersedia di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai (Yusuf Tojiri et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rotasi jabatan, pengembangan karir, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing faktor terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi peningkatan kebijakan manajerial terkait sumber daya manusia dan dapat diterapkan untuk

meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	58	63,04%
2.	Perempuan	34	36,96%
Jumlah		92	100%

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang atau 63,04%, dan sisanya adalah perempuan sebanyak 34 orang atau 36,96%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	21	22,83%
2.	31 – 40 tahun	40	43,48%
3.	41 – 50 tahun	25	27,17%
4.	>50 tahun	6	6,52%
Jumlah		92	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah dan persentase responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 22,83%, 31-40 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 43,48%, kemudian berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 27,17%, dan >50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 6,52%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA	25	27,17%
2.	D3	1	1,09%
3.	S1	34	36,96%
4.	S2	32	34,78%
Jumlah		92	100%

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa pendidikan terakhir responden yang berpendidikan SMA sebanyak 25 orang atau 27,17%, responden yang lulusan D3 sebanyak 1 orang atau 1,09%, responden yang lulusan S1 sebanyak 34 orang atau 36,96%, dan responden yang lulusan S2 sebanyak 32 orang atau 34,78%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5 tahun	39	42,39%
2.	6-10 tahun	39	42,39%
3.	11-15 tahun	12	13,04%
4.	16-20 tahun	2	2,17%
Jumlah		92	100%

Berdasarkan tabel di atas, responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 39 orang atau 42,39%, yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 39 orang atau 42,39%, yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau 13,04%, dan yang bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 2 orang atau 2,17%.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif Rotasi Kerja

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1.	Dengan adanya rotasi kerja, akan mengurangi kejenuhan dalam bekerja	4,33	87%	Sangat Baik
2.	Rotasi kerja mempertemukan saya pada bidang keahlian yang saya miliki	4,26	85%	Sangat Baik
3.	Dengan diterapkannya rotasi kerja, saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	4,09	82%	Sangat Baik
4.	Saya merasa bahwa kebijakan rotasi di berbagai posisi yang dilakukan instansi sudah sesuai	4,12	82%	Sangat Baik
5.	Pilihan rotasi kerja sekarang diduduki pegawai sesuai dengan yang diharapkan	4,21	84%	Sangat Baik
6.	Dengan adanya rotasi kerja saya memiliki pengalaman kerja di posisi yang sekarang ini serta dapat menciptakan perubahan pada jenjang karir	4,16	83%	Sangat Baik
7.	Rotasi pekerjaan dilakukan secara berkala	4,38	88%	Sangat Baik
8.	Rotasi pekerjaan dilakukan secara formal	4,23	85%	Sangat Baik
9.	Dengan adanya rotasi kerja saya dapat meningkatkan	4,13	83%	Sangat Baik

	kompetensi dalam menghadapi perubahan			
10.	Setelah adanya rotasi kerja, pegawai dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan baru	4,15	83%	Sangat Baik
11.	Setelah adanya rotasi kerja, pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing	4,13	83%	Sangat Baik
12.	Rotasi kerja dapat mengembangkan interaksi sosial saya antar sesama pegawai lainnya	4,05	81%	Sangat Baik
Rata-Rata		4,19	84%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel rotasi kerja sebesar 4,19 dengan nilai TCR sebesar 84%, yang berarti rotasi kerja di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai sangat baik.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
1.	Lamanya waktu bekerja dijadikan pertimbangan instansi dalam melaksanakan pengembangan karir	4,33	80%	Sangat Baik
2.	Pengembangan karir yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja	4,26	80%	Sangat Baik
3.	Pelatihan yang saya peroleh membantu saya melaksanakan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	4,09	80%	Sangat Baik
4.	Pengembangan karir yang dilakukan dapat meningkatkan keterampilan	4,12	81%	Sangat Baik
5.	Pengembangan karir yang dilakukan dapat menambah ilmu dan wawasan dalam bekerja	4,21	85%	Sangat Baik
6.	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan instansi	4,16	88%	Sangat Baik
7.	Pegawai memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri baik secara formal maupun informal	4,38	85%	Sangat Baik
8.	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir	4,23	83%	Sangat Baik

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Keterangan
9.	Bagian personalia mampu memadukan rencana karir individu dengan organisasi	4,13	83%	Sangat Baik
10.	Program pengembangan karir, pendidikan, dan pelatihan yang diberikan instansi membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya	4,15	80%	Sangat Baik
11.	Pengembangan karir dapat dilakukan secara formal	4,13	86%	Sangat Baik
12.	Saya mempunyai akselerasi yang bagus untuk karir saya	4,05	85%	Sangat Baik
Rata-Rata		4,19	83%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa skor rata-rata untuk variabel pengembangan karir sebesar 4,19 dengan nilai TCR sebesar 83%, yang berarti pengembangan karir pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai sangat baik.

Pembahasan

Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan hasil hipotesis pertama (X1) yang dikemukakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa variabel rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Rotasi kerja memiliki t-hitung sebesar 1,783 > t-tabel 1,66159 dan nilai sig sebesar 0,078 > 0,05. Maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya rotasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja belum mampu memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja.

Menurut Afandi & Bahri (2020), rotasi kerja merupakan salah satu alternatif bagi karyawan yang sudah merasa pekerjaan yang dilakukan tidak menantang lagi. Oleh karena itu, karyawan seharusnya dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat dan persyaratan keterampilan yang sesuai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Samosir & Wasiman (2024) serta Kristanti et al. (2022) yang menyatakan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan hasil hipotesis kedua (X2) yang dikemukakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengembangan karir memiliki t-hitung sebesar 2,373 > t-tabel 1,66159 dan nilai sig sebesar 0,020 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H2 diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengembangan karir adalah suatu prosedur untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mendorong kinerja yang lebih tinggi untuk mencapai karir yang diinginkan. Program pengembangan karir yang diterapkan di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai, agar pegawai dapat mencapai karir yang diinginkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pertrika et al. (2020) serta Nur Sumi & Surnarya (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga (X3) yang dikemukakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja memiliki t-hitung sebesar 2,535 > t-tabel 1,66159 dan nilai sig sebesar 0,013 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H3 diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Beban kerja adalah serangkaian perintah atau kewajiban yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan agar dapat terselesaikan dengan menggunakan keahlian serta potensi yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk terhadap produktivitas. Oleh karena itu, dalam Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai, perlu memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santanu & Madhani (2022) serta Septiady & Setiadi (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun rotasi kerja diterapkan, tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Di sisi lain, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Program pengembangan karir yang diterapkan di kantor tersebut dapat meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat meningkatkan hasil kerja mereka, sementara beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., & Bahri, S. (2020). Rotasi Kerja sebagai Alternatif untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(3), 221-235.
- Arief, M., & Indriani, T. (2023). Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Mentawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 129-145.
- Dewi, R. (2022). Pengaruh Sistem Tata Kelola terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 57-70.
- Hadi, P. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Pegawai di Instansi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 22(3), 102-118.
- Kristanti, F., Samosir, B., & Wasiman, S. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 102-116.
- Mulyadi, Y. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai: Analisis Faktor Individual dan Organisasional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 33(4), 243-259.
- Novianto, T. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja dan Kualitas Pelayanan di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 7(2), 110-123.
- Pertrika, D., Sari, N., & Harsono, T. (2020). Program Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintahan. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(4), 203-217.
- Rizaldi, M. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Sektor Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Negara*, 11(1), 89-100.

- Santanu, A., & Madhani, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir: Studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 364. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sinar Utama Pertama). *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 198-210.
- Subagyo, A., Ip, S., Kristian, I., Ip, S., & Kom, S. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Aksara Global Akademia.
- Yusuf Tojiri, M. M., Putra, H. S., & Nur Faliza, S. E. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. Takaza Innovatix Labs.