

**ANALISA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN DIVISI EKSPOR-IMPOR PT XYZ**
*ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN THE
EXPORT-IMPORT DIVISION OF PT XYZ*

Damar Aji Irawan¹, Rianto Nurcahyo² dan Francine Alexandra³

,E-mail: damar.irawan@binus.ac.id

*International Business Manajemen Program, Manajemen Departemen, BINUS Business School, Universitas
Bina Nusantara, Jakarta, Indonesia, 11480*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan divisi ekspor-impor PT XYZ yaitu pengawasan, pelatihan, dan budaya organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, di mana pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 52 orang responden. Kemudian untuk menganalisis hasil penelitian, peneliti menggunakan regresi berganda, yang mana proses analisis perhitungannya menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan analisis statistik diketahui bahwa variabel independen yaitu Pengawasan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktifitas kerja (Y). Pengaruh antara pelatihan terhadap produktivitas sebesar 54,8%. Selain itu untuk pengawasan terhadap produktivitas kerja sebesar 32,3%. Sedangkan untuk budaya organisasi terhadap produktivitas sebesar 26,1%. Pengaruh secara simultan pengawasan, pelatihan dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 81,2% sedangkan 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Pengawasan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja, Ekspor-Import

ABSTRACT

This research aims to identify the factors that influence the work productivity of employees in the export-import division of PT XYZ, namely supervision, training, and organizational culture. The method used in this research is quantitative, where data collection was carried out by distributing questionnaires to 52 respondents. Then, to analyze the research results, the researcher used multiple regression, where the calculation analysis process was conducted using the SPSS application. Based on the statistical analysis, it is known that the independent variables, namely Supervision (X_1), Training (X_2), and Organizational Culture (X_3), both partially and simultaneously, have an influence on the dependent variable, which is work productivity. (Y). The influence of training on productivity is 54.8%. Additionally, the influence of supervision on work productivity is 32.3%. Meanwhile, the influence of organizational culture on productivity is 26.1%. The simultaneous influence of supervision, training, and organizational culture on employee work productivity is 81.2%, while 18.8% is influenced by other factors.

Keywords: Supervision, Training, Organizational Culture, Work Productivity, Export-Import

1. PENDAHULUAN

Organisasi bisnis khususnya yang bergerak dalam aliran barang dan jasa dari dan ke luar negeri harus melakukan serangkaian program pengawasan, pelatihan, dan budaya agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya dengan melakukan pengawasan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta menciptakan budaya kerja yang nyaman. Pelatihan dan pengembangan adalah aspek sumber daya manusia yang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi karyawan untuk bekerja lebih efisien. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja [1] (Aisyah & Oktavilia, 2020). Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa pelatihan berkaitan dengan ekspor-impor berpengaruh terhadap kinerja ekspor sebuah perusahaan (Mubarik et al., 2020). Penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa belum banyak penelitian yang membahas pengaruh antara pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan di divisi ekspor-impor. Penelitian sebelumnya banyak yang berfokus pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja ekspor perusahaan (López & Serrano, 2020; Martins, 2021).

PT. XYZ bergerak di bidang logistik, melayani jasa pengiriman melalui laut, udara dan juga jasa agen pengiriman. PT. XYZ juga memiliki kantor yang berada di 3 kota yaitu Jakarta, Surabaya dan Semarang yang menaungi lebih dari 250 orang lebih staf profesional. Permasalahan yang dialami saat ini di dalam divisi ekspor-impor PT. XYZ adalah pemberian pelatihan yang hanya diberikan pada saat ada penerapan sistem baru. Kegiatan pelatihan hanya terdapat 2 (dua) agenda yaitu mengenai teknis dalam perizinan ke bea cukai dan pelatihan yang mengajarkan bagaimana cara untuk membuat contract rates dengan shipping lines / airlines. Namun, berdasarkan observasi lapangan oleh peneliti, kurangnya pelatihan secara menyeluruh dan berkelanjutan menimbulkan miskoordinasi dengan divisi lain sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat.

Permasalahan berkaitan dengan pengawasan di divisi ekspor-impor PT. XYZ adalah kurangnya penerapan pengecekan lebih lanjut terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan oleh atasannya, apakah pekerjaan terkait sudah dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan keinginan perusahaan atau belum. Pengawasan merupakan hal yang penting dilakukan di dalam perusahaan yang berfokus kepada ekspor-impor. Pemimpin dapat melakukan pengawasan langsung atau tidak langsung terhadap bawahannya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja mereka. Pada dasarnya, pimpinan harus mengawasi setiap instruksi yang diberikan

kepada bawahannya agar mereka dapat mengambil tindakan jika ada kesalahan atau kelalaian yang dilakukan oleh karyawannya, sehingga produktivitas karyawan meningkat (Vikananda et al., 2022).

Dari sisi budaya organisasi, berdasarkan observasi penulis, dalam divisi ekspor-impor PT. XYZ memiliki budaya yang cukup kaku atau rigid karena pekerjaan yang cenderung melibatkan prosedur. Hal tersebut bertolak belakang dengan budaya organisasi yang serig sekali terlihat di perusahaan-perusahaan Indonesia. Nilai-nilai sosial dan budaya lokal, seperti hierarki, kolektivitas, dan hubungan interpersonal yang kuat, sering kali terlihat dalam budaya organisasi Indonesia. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat dan positif seringkali mengalami peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan (Hermaliani et al., 2024). Hal tersebut terjadi karena budaya organisasi yang mendukung dan inklusif dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. PT. XYZ juga mengalami masalah terbentuknya kelompok-kelompok kecil di tempat kerja. Kelompok-kelompok kecil ini dapat berpotensi menimbulkan konflik di antara karyawan dan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Wibowo et al., 2022).

Pengawasan menurut Chantica et al. (2022) adalah proses dalam membandingkan atau mengukur apa yang sedang berjalan atau sudah selesai dilaksanakan terhadap standar ataupun rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, dalam jurnal Fitriya & Kustini (2023) pengawasan oleh atasan merupakan kegiatan menyeluruh terhadap hasil kerja bawahan dengan tujuan kegiatan nyata dan pelaksanaan tugas unit organisasi tidak menyimpang dari sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan Chandra et al. (2022) menulis bahwa pengawasan merupakan keseluruhan upaya pengamatan dari pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa sebagian hasil yang telah dilakukan telah sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari upaya ini adalah melihat dan mengoreksi apabila ada ketidaksesuaian yang terjadi antara rencana dan pelaksanaan di lapangan.

Indikator pengawasan menurut jurnal yang dibuat oleh Widiastuti., (2020) adalah sebagai berikut:

- Penetapan standar
- Penentuan pengukuran / penilaian pekerjaan
- Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
- Perbaikan atas penyimpangan

Syarat pengawasan yang efektif menurut Iswandir (2021) adalah sebagai berikut:

- Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang

PROSIDING SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN INDUSTRI DAN RANTAI PASOK

Vol. 5 Tahun 2024

- Sistem dan teknik pengawasan perlu menjadikan rencana awal menjadi pedoman. Tujuannya ialah untuk memastikan apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan rencana.
- Pengawasan harus dihubungkan dengan individu pimpinan dan pribadinya
- Sistem pengawasan perlu dikaitkan dengan pribadi individu untuk memperoleh informasi untuk membantu manajer pengawasan. Informasi didapatkan sesuai jabatannya, contohnya adalah bendahara, kepala gudang, kepala proyek, dan sebagainya.
- Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan-penyimpangan pada hal-hal yang penting.
- yang terjadi merupakan penyimpangan dari rencana pelaksanaan awal sehingga dapat memperbaiki efisiensi dan efektivitas organisasi.
- Pengawasan harus objektif
- Pengawasan perlu dilandasi oleh standar objektif yang telah ditentukan.
- Pengawasan harus fleksibel
- Sifat yang fleksibel dapat dilakukan apabila ada rencana alternatif yang sesuai dengan berbagai situasi. Dalam realita pada lapangan, pengawasan yang fleksibel sejalan dengan pelaksanaan rencana yang fleksibel juga.
- Pengawasan harus hemat
Biaya yang dikeluarkan untuk pengawasan cenderung hemat apabila manfaatnya sesuai dengan kegiatan yang dilakukan. Biaya yang dikorbankan lebih kecil dibandingkan besarnya resiko apabila tidak dilakukan dengan pengawasan.
- Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan
Sistem pengawasan yang baik adalah dimana ditemukan penyimpangan, bertanggung jawab kepada siapa dan adanya tindakan untuk perbaikan.

Berdasarkan teori-teori diatas maka pengawasan adalah kegiatan menyeluruh dalam manajemen untuk membandingkan hasil dengan perencanaan yang sudah ditetapkan sebelumnya agar kedepannya semakin sesuai dengan standar perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Suryani & Rindaningsih (2023) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses dari mengajarkan karyawan baru keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Hassan et al., (2021) pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan skill karyawan yang diberikan pekerjaan atau tugas tertentu. Sedangkan menurut Prahendratno et al., (2023:102) pelatihan dan pengembangan merupakan pilar utama dari upaya

berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja perusahaan. Maka dari itu, sesuai definisi-definisi diatas pelatihan adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengajar karyawannya keterampilan tertentu terkait pekerjaannya untuk meningkatkan kompetensi pribadi sehingga kinerja perusahaan meningkat.

Menurut Irawan et al., (2024:50) faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

- Materi pelatihan, materi pelatihan berisi kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Hal ini merupakan langkah pertama yang perlu ditentukan.
- Metode pelatihan, materi perlu disampaikan dengan penyajian yang tepat sehingga materi dapat diserap dengan baik oleh peserta.
- Pelatih (instruktur), pelatih harus ahli dan mampu sesuai materi yang ingin disampaikan.
- Peserta pelatihan, peserta harus “siap dilatih” sehingga dapat mengikuti proses pelatihan dengan maksimal.
- Sarana pelatihan, sarana merupakan fasilitas yang mendukung berlangsungnya proses pelatihan. Contohnya yaitu ruangan, papan, laptop, konsumsi dan lain sebagainya baiknya dipersiapkan dengan maksimal.

Menurut Sarmigi et al., (2022) menyatakan bahwa indikator pelatihan yaitu:

- Pra pelatihan
- Rekrutmen dan seleksi pelatih dan peserta
- Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan
- Ketepatan metode pelatihan
- Pelaksanaan pelatihan
- Proses dan pelaksanaan pelatihan
- Evaluasi pelatihan
- Pasca Pelatihan
- Penempatan peserta pada pekerjaannya setelah pelatihan
- Kompensasi karyawan setelah pelatihan
- Pengukuran dampak pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan dimensi yang dipaparkan diatas, maka dimensi pelatihan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan
- Metode pelatihan tepat
- Pelatih / instruktur ahli dalam bidangnya
- Proses dan pelaksanaan pelatihan
- Sarana pelatihan dipersiapkan dengan maksimal
- Adanya pengukuran produktivitas kerja setelah pelatihan

PROSIDING SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN INDUSTRI DAN RANTAI PASOK

Vol. 5 Tahun 2024

Menurut Fadhilillah et al., (2023) budaya organisasi merupakan nilai dan filosofi bersama dari sekumpulan karyawan dalam organisasi yang mengubah kedua hal tersebut menjadi gaya perilaku praktikal. Anwar et al., (2023) mengatakan bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang dimulai dari adat-istiadat dan norma yang menjadi kebiasaan dan keyakinan pada setiap karyawan dalam organisasi. Selain itu, menurut Raza et al., (2014) budaya organisasi merupakan kombinasi dari nilai-nilai, perilaku, disiplin, norma dan kode etik. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut merupakan cara khas dari setiap organisasi menuju kesuksesan dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pandangan diatas, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan bersama yang dianut oleh anggota yang berada didalam suatu organisasi sebagai pedoman yang khas untuk menjalankan kegiatan di dalam organisasi sehingga tujuan bersama dapat dicapai dengan baik.

Menurut Model Budaya Denison ada empat (4) indikator budaya organisasi, yaitu:

a. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah memahami dan merespons lingkungan, pelanggan, dan proses adaptasi dan perilaku penting jika diperlukan. Hal ini terletak di kuadran fleksibilitas dan fokus eksternal. Tiga bidang adaptasi adalah:

- Menciptakan Perubahan: menyambut gagasan baru, bersedia untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan sesuatu, melihat menciptakan perubahan sebagai bagian dari menjalankan bisnis.
- Fokus pelanggan: karyawan melayani pelanggan internal dan eksternal dan mencari cara baru dan yang lebih baik untuk memenuhi harapan pelanggan.
- Pembelajaran Organisasi: mendapatkan pengetahuan dari keberhasilan dan kegagalan, dan pengambilan risiko yang bijaksana. Reaksi terhadap kesalahan yang masuk akal adalah 'Apa yang bisa kita pelajari?'

b. Keterlibatan

Keterlibatan berarti melibatkan dan menyelaraskan orang, menciptakan rasa memiliki dan bertanggung jawab. Orang merasakan komitmen terhadap organisasi dan rasa otonomi. Berdasarkan fleksibilitas dan fokus internal. 3 bidang keterlibatan adalah:

- Pemberdayaan: mereka telah menentukan area di mana karyawan dapat membuat keputusan dan di mana mereka tidak dapat melakukannya.
- Orientasi Tim: karyawan saling mendukung dalam mencapai tujuan dan kerja sama tim didorong.

- Pengembangan Kemampuan: pelatihan, pembinaan, dan mencoba peran dan tanggung jawab baru adalah cara mengembangkan kompetensi baru.

c. Konsistensi

Konsistensi mengacu pada integrasi kegiatan, koordinasi, dan pengendalian, dan pembentukan sistem pemerintahan internal. Bidang kepentingan adalah:

- Nilai Inti: Kumpulan nilai inti yang jelas membantu membuat keputusan dan perilaku yang konsisten secara konsisten.
- Kesepakatan: Melalui dialog dan mendapatkan banyak perspektif di meja, orang dapat mencapai kesepakatan jika terjadi masalah yang sulit.
- Koordinasi & Integrasi: Karyawan memahami bagaimana dampaknya terhadap orang lain dan sebaliknya. Mereka memastikan bahwa pekerjaan dikoordinasikan untuk melayani organisasi.

d. Misi

Misi memerlukan pembuatan misi yang menjawab mengapa organisasi, dan bagaimana pekerjaan sehari-hari memberi kontribusi pada tujuan dan hasil bersama. Dimensi ini terdiri dari:

- Arah Strategis & Tujuan: menciptakan strategi multi-tahun sehingga prioritas ditetapkan untuk mewujudkan visi.
- Tujuan: berarti menciptakan tujuan jangka pendek dan spesifik yang membantu karyawan melihat bagaimana aktivitas sehari-hari mereka terhubung dengan visi dan strategi.
- Visi: inilah alasan utama mengapa Anda berada dalam bisnis - tujuan Anda - apa yang ingin Anda capai.

Model budaya Denison masih relevan untuk dibahas karena jurnal yang ditulis oleh Chau et al., (2021) juga memuat indikator budaya organisasi dari Denison.

Terdapat tujuh karakteristik utama yang merupakan dimensi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Effendi & Kurniawan (2022) yaitu:

- *Innovation and Risk Taking*, suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko.
- *Attention to detail*, dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan memberikan perhatian pada hal detail.
- *Outcome orientation*, sejauh mana manajemen berfokus lebih kepada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- *People orientation*, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan

PROSIDING SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN INDUSTRI DAN RANTAI PASOK

Vol. 5 Tahun 2024

berbagai efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

- *Team orientation*, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi terfokus pada tim daripada individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut.
- *Aggressiveness*, di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.
- *Stability*, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Berdasarkan paparan dimensi budaya kerja diatas maka dimensi budaya kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Menciptakan Perubahan: menyambut gagasan baru, bersedia untuk mencoba pendekatan baru dalam melakukan sesuatu.
- Keterlibatan, menciptakan rasa memiliki dan bertanggung jawab.
- Misi, bagaimana aktivitas sehari-hari mereka terhubung dengan visi dan strategi.
- Risk Taking
- Team orientation
- Keterlibatan, kerjasama tim didorong.
- Mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik

Produktivitas menurut Umar et al., (2022) adalah seberapa banyak barang atau jasa yang diproduksi dibandingkan dengan input atau sumber daya yang digunakan untuk memproduksi. Setiap organisasi dan unit individu ingin menjadi produktif. Mereka ingin memproduksi maksimal dengan menggunakan sumber daya yang minimal. Salah satu caranya adalah dengan melakukan pekerjaan yang efisien dan efektif. Menurut Sumantika et al., (2021) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan pelaku kerja untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari hari ke hari dengan menggunakan sumber daya dengan efisien dan efektif. Sedangkan menurut Budi (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang dipakai, tidak luput juga dari perhitungan sumber daya manusia. Dari definisi-definisi tersebut diatas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan output dari tenaga kerja sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dari hari ke hari sehingga tujuan organisasi tercapai.

Menurut Komariyah & Laelawati (2023) untuk mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- Kualitas Pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan mutu yang dihasilkan. Seorang karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan mengutamakan kualitas.

- Kuantitas Pekerjaan

Hal ini berkaitan dengan pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan standar organisasi.

- Ketepatan Waktu

Karyawan harus memahami bahwa waktu merupakan sumber daya yang harus dipergunakan dengan tepat sehingga pekerjaan dilakukan dengan efisien.

- Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan persahaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat dalam kelompok dan kegembiraan.

- Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dari pekerja yang datang dan pulang dari kantor tepat waktu dari yang sudah ditentukan, memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas organisasi dan melaksanakan tugas dengan semangat.

Sedangkan menurut Safitri & Gilang (2020) terdapat indikator untuk mengukur produktivitas kerja yakni:

- Tingkat pencapaian volume kerja yang sesuai
- Cakap dalam bidang pekerjaannya
- Teliti dalam bekerja
- Bersedia datang ke tempat kerja pada waktunya

Berdasarkan dimensi diatas, maka dimensi yang akan digunakan untuk produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Tingkat pencapaian volume kerja yang sesuai
- Teliti dalam bekerja
- Kualitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Cakap dalam bidang pekerjaannya
- Disiplin kerja, melaksanakan tugas dengan semangat.
- Disiplin kerja, karyawan datang dan pulang tepat waktu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Khairani et al., (2022) diketahui bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Djaelani & Retnowati (2022) juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti akan membuat hipotesa 1, sebagai berikut :

- H1: Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Ekspor-Impor PT. XYZ.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Parashakti & Noviyanti (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan dengan produktivitas kerja. Penelitian berikutnya yang dilakukan

**PROSIDING SEMINAR NASIONAL
MANAJEMEN INDUSTRI
DAN RANTAI PASOK**

Vol. 5 Tahun 2024

oleh Melati (2022) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dengan produktivitas kerja. Adapun dengan adanya interaksi variabel yang terjadi pada pelatihan dengan produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh hasil penelitian sebelumnya maka peneliti akan membuat hipotesa 2, sebagai berikut:

- H2: Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Ekspor-Import PT. XYZ.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Sukmawati (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Irmawati et al. (2023) juga menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja. Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya tersebut, maka peneliti akan membuat hipotesa 3, sebagai berikut:

- H3: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Ekspor-Import PT. XYZ.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam melakukan penelitian pada Divisi Ekspor-Import PT. XYZ, peneliti melaksanakan survei langsung dalam 1 kali waktu saja sehingga peneliti menggunakan *time horizon cross sectional*. Pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ekspor-import PT. XYZ yaitu 52 orang. Data kemudian diolah menggunakan SPSS dengan metode regresi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, profil responden digunakan untuk mengetahui karakteristik dari karyawan di divisi ekspor-import PT. XYZ. Penggolongan terhadap karyawan dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja di tabel 1-3.

Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Pria	29
Wanita	23
Total	52

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden
21-25 tahun	8
26-30 tahun	14
31-35 tahun	21
Diatas 35 tahun	9
Total	52

Tabel 3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden
1-2 tahun	13
3-5 tahun	25
>5 tahun	14
Total	52

Pengujian validitas pada variabel Pengawasan, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Produktivitas dilakukan melalui 28 butir pertanyaan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel. Singkatnya adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, yaitu dengan melihat tabel Corrected Item-Total Correlation di setiap butirnya. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	Tanda	R tabel	Kesimpulan
Pengawasan (X ₁)	0,758	>	0,23	Valid
Pelatihan (X ₂)	0,676	>	0,23	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	0,647	>	0,23	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	0,887	>	0,23	Valid

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner. Untuk itu, uji reliabilitas pada variabel penelitian dengan melihat Cronbach Alpha. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Tanda	alpha	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	0,838	>	0,05	Reliable
Pelatihan (X ₂)	0,747	>	0,05	Reliable
Budaya Organisasi (X ₃)	0,796	>	0,05	Reliable
Produktivitas Kerja (Y)	0,866	>	0,05	Reliable

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikansi yang berdistribusi normal adalah dimana nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dibandingkan dengan probabilitas alpha yaitu 5%. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diperoleh output sebagai berikut:

Pengawasan

Sig = 0,152 \geq 0,05 maka Ho diterima, berarti data berdistribusi normal

Pelatihan

Sig = 0,600 \geq 0,05 maka Ho diterima, berarti data berdistribusi normal

Budaya organisasi

Sig = 0,652 \geq 0,05 maka Ho diterima, berarti data berdistribusi normal

Produktivitas Kerja

Sig = 0,090 \geq 0,05 maka Ho diterima, berarti data berdistribusi normal

Dalam penelitian ini untuk menguji multikolinearitas, diaplikasikan metode dengan melihat nilai Variance

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
Pengawasan (X ₁)	0,464 > 0,10	2,156 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan (X ₂)	0,674 > 0,10	1,483 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi (X ₃)	0,558 > 0,10	1,791 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Inflation Factor atau VIF dan Tolerance, apabila nilai VIF < dari 10 dan Tolerance > dari 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 6 menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser yaitu dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Pengujian ini membandingkan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi atau 2 tailed. Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Tabel 7 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig 2 tailed	Tanda	Alpha	Keputusan
Pengawasan (X ₁)	0,992	>	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pelatihan (X ₂)	0,894	>	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X ₃)	0,993	>	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen, yaitu Pengawasan (X₁), Pelatihan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Pengujian hipotesis terdiri dari uji regresi parsial (T test), uji signifikansi keseluruhan (F Test) dan uji koefisien determinasi (R²). Berdasarkan hasil analisa dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen yaitu Pengawasan (X₁), Pelatihan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen karena masing-masing variabel memiliki nilai sig 0,005; 0,000; 0,003 dan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti setiap variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan olah data, nilai sig dari F adalah 0,000 dan lebih kecil dari 0,005 (0,000 < 0,005) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yaitu Pengawasan (X₁), Pelatihan (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan untuk pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan antara F tabel dengan F hitung. Dari uji ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 69,132 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,80. Dengan

PROSIDING SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN INDUSTRI DAN RANTAI PASOK

Vol. 5 Tahun 2024

demikian, nilai F hitung yang diperoleh sebesar 69,132 lebih besar dari F tabel pada tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 0,05$, hal ini berarti nilai F hitung $> F$ tabel ($69,132 > 2,80$) maka H_0 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa Pengawasan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada divisi ekspor-impor PT. XYZ.

Berdasarkan olah data, apabila dilihat dari tabel R atau korelasi besarnya variabel independen yaitu Pengawasan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara keseluruhan terhadap variabel independen yaitu Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,901. Berdasarkan nilai R yaitu 0,901 lebih besar daripada 0,5, maka hubungannya dinyatakan “KUAT” dan bersifat searah dikarenakan nilai R positif.

Dari hasil olah data juga diperoleh $Adjusted R^2$ adalah 0,812 atau 81,2%, hal ini berarti variabel Produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Pengawasan (X_1), Pelatihan (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) sebesar 81,2%, sedangkan sisanya yaitu 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dimana berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian sebelumnya membuktikan bahwa pengawasan, pelatihan, dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan dengan dilakukan pengawasan yang ketat oleh atasan terhadap pekerjaan karyawan, maka karyawan akan lebih semangat sehingga hasil pekerjaan akan lebih efisien dan efektif sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan mempengaruhi produktivitas karyawan. Program pelatihan merupakan salah satu hal yang terpenting, khususnya dalam cara penyampaian materi pelatihan. Tujuan pelatihan dilakukan adalah untuk memperlengkapi karyawan dengan pengetahuan maupun keterampilan yang baru sehingga hasil yang dikerjakan meningkat. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Budaya kerja yang sehat memotivasi karyawannya untuk bekerja melebihi ekspektasi organisasi atau perusahaan. Karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila bekerja dibawah budaya organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan hasil pekerjaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa pengawasan, pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi ekspor-impor PT. XYZ secara signifikan. Adapun dari hasil penelitian ini peneliti

menemukan bahwa pelatihan memiliki peran yang sangat penting yang dapat mempengaruhi produktivitas serta besar pengaruhnya paling tinggi diantara variabel lainnya. Pengawasan menjadi variabel kedua teratas yang mempengaruhi produktivitas dan budaya organisasi merupakan variabel yang paling kecil mempengaruhi produktivitas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut, maka diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh PT. XYZ khususnya pada divisi ekspor-impor untuk terus meningkatkan program pelatihan kepada karyawannya. Organisasi dapat memperbaiki kegiatan pelatihan secara praktis adalah dengan memperjelas nilai dan strategi organisasi sehingga karyawan sadar bahwa pelatihan dilaksanakan untuk mencapai tujuan awal perusahaan itu sendiri. Tidak lupa juga bahwa pelatihan itu sendiri tidak berhenti dalam suatu kegiatan saja namun juga *day-to-day coaching* diperlukan agar karyawan tetap memiliki pembina atau mentor pasca pelatihan. Divisi ekspor-impor PT. XYZ juga dapat menerapkan sistem pengawasan yang lebih baik terhadap hasil pekerjaan karyawannya. Suatu organisasi secara praktis dapat mengubah kontrol menjadi komitmen tiap individu di dalamnya dengan karyawan senior dan junior bekerja secara tim dan karyawan senior memberikan teladan di tempat kerja bagi karyawan lainnya. Hal ini berguna untuk mendorong karyawan untuk meneladani seniornya sehingga sistem kontrol atau pengawasan yang ada menjadi minimal karena karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar. Selain itu, divisi ekspor-impor PT. XYZ juga perlu mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik. Salah satu caranya dengan adanya motivasi yang diberikan senior kepada karyawan lainnya. Hal-hal diatas bertujuan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan, serta mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan untuk menjadi Freight Forwarder andalan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pengawasan, pelatihan dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di divisi ekspor-impor PT. XYZ dapat disimpulkan:

- Variabel Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di divisi ekspor-impor PT. XYZ dengan pengaruh sebesar 0,323. Berdasarkan hasil analisa, dapat disimpulkan bahwa jika pengawasan meningkat maka juga akan meningkatkan produktivitas karyawan dan begitu juga sebaliknya, apabila pengawasan menurun maka produktivitas karyawan juga akan mengalami penurunan. Secara praktis, senior dapat memberikan teladan untuk karyawan lainnya untuk

**PROSIDING SEMINAR NASIONAL
MANAJEMEN INDUSTRI
DAN RANTAI PASOK**

Vol. 5 Tahun 2024

meningkatkan pengawasan yang ada. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal penelitian sebelumnya

- Variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di divisi ekspor-impor PT. XYZ dengan pengaruh sebesar 0,548. Berdasarkan hasil analisa, dapat disimpulkan bahwa jika pelatihan meningkat maka juga akan meningkatkan produktivitas karyawan dan begitu juga sebaliknya apabila pelatihan menurun maka produktivitas karyawan juga akan menurun. Secara praktis, perusahaan dapat memperjelas nilai dan strategi perusahaan serta diadakan day-to-day coaching untuk meningkatkan pelatihan. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal sebelumnya
- Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di divisi ekspor-impor PT. XYZ dengan pengaruh sebesar 0,261. Berdasarkan analisa, dapat disimpulkan bahwa jika budaya organisasi meningkat maka juga akan meningkatkan produktivitas karyawan dan begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi menurun maka produktivitas karyawan juga akan menurun. Secara praktis, karyawan senior dapat memberikan motivasi kepada karyawan lainnya agar budaya organisasi terus terjaga dan meningkat dalam suatu perusahaan. Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan jurnal penelitian sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

Paper dalam jurnal

a. Aisyah, F., & Oktavilia, S. (2020). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Rambut Palsu. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 3(3), 894-907. <https://doi.org/10.15294/efficient.v3i3.43510>

b. Mubarik, M. S., Devadason, E. S., & Govindaraju, C. (2020). Human capital and export performance of small and medium enterprises in Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 47(5), 643-662.

c. López Rodríguez, J., & Serrano Orellana, B. (2020). Human capital and export performance in the Spanish manufacturing firms. *Baltic Journal of Management*, 15(1), 99-119.

d. Martins, P. S. (2021). Employee training and firm performance: Evidence from ESF grant applications. *Labour Economics*, 72, 102056.

e. Vikananda, N. K. A., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC EXPRESS CARGO. *VALUES*, 3(1), 286-294.

f. Hermaliani, A., Prayetno, S., & Permadi, H. (2024). PENGARUH REKRUTMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAKARTA SEREAL. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 248-258. Retrieved from <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/3323>

g. Wibowo, F. X. P., Warnanti, A., Widiyanto, G., & Heriyanto, A. Y. B. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL. *Ekonomika*, 15(2), 149-168.

h. Chantica, J. A., Cahyani, R., & Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 247-256.

i. Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 634-649.

j. Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.

k. Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 454875.

l. ISWANDIR, I. (2021). Dasar-Dasar Proses Pengawasan Dalam Organisasi. *JSI (Jurnal sistem Informasi) Universitas Suryadarma*, 1(1).

m. Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363-370.

n. Hassan, D. N., Kojo, C., & Trang, I. (2021). PENGARUH PENERAPAN CONTINUOUS IMPROVEMENT PROGRAM (CIP) DAN TRAINING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) INTEGRATED TERMINAL BITUNG. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2).

o. Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43-52.

**PROSIDING SEMINAR NASIONAL
MANAJEMEN INDUSTRI
DAN RANTAI PASOK**

Vol. 5 Tahun 2024

- p. Fadhlillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 646-655.
- q. Anwar, A., Perkasa, D. H., Harini, H., Parashakti, R. D., & Wuryandari, N. E. R. (2023). Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1744-1754.
- r. Raza H., Anjum M., & Zia S. M. (2014). The Impacts of Employee’s Job Performance Behavior and Organizational Culture on Organizational Productivity in Pharmaceutical Industries in Karachi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(12), 385-400.
- s. Chau, T. L. D., Thach, K. S. R., Nguyen, Q. T., Nguyen, T. N. H., & Nguyen, P. T. A. (2021). Study on corporate culture of vietnamese enterprises: An approach of denison’s model. *CTU Journal of Innovation and Sustainable Development*, 13(2), 12-19.
- t. Effendi, Y., & Kurniawan, K. (2022). ANALISIS KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI DIMENSI BUDAYA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(2), 285-301.
- u. Umar, U., Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D’malaka Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 41-48.
- v. Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), 10-26.
- w. Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- x. Komariyah, I., & Laelawati, K. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana (Survey pada Bagian Produksi). *Manajemen dan Pariwisata*, 2(1), 89-103.
- y. Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1), 216-226.
- z. Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42-51.
- å. Djaelani, M., & Retnowati, E. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 32-38.
- ä. Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- ö. Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57-69.
- dd. Sukmawati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331-342.
- ee. Irmawati, I., Aneta, Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Pelindo (Persero) Region 4 Cabang Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 911-915.

Buku

- a. Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., ... & Novel, N. J. A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- b. Irawan, D. A., Arifin, Y., Rustandi, I., Paramarta, V., & Yudhaputri, E. A. (2024). *Buku Referensi MSDM: Teori dan Penerapan MSDM Pada Era AI*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.