

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI BEST WESTERN MANGGA DUA HOTEL & RESIDENCE

Syaibah Tul Pitriah Siregar¹, Maulkre Her Susilo², Rosalia Irawaty³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

Email: SyaibahTulPitriahSiregar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditujukan guna menelaah pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel & Residence. Produktivitas karyawan termasuk aspek krusial guna menyokong efektivitas operasional perusahaan, utamanya pada industri perhotelan yang menuntut pelayanan berkualitas dan efisiensi kerja yang tinggi. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif Best Western Mangga Dua Hotel & Residence sebanyak 30 orang yang sekaligus dijadikan sampel lewat teknik sampling jenuh. Data dihimpun mempergunakan kuesioner dan dianalisis melalui metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) mempergunakan SmartPLS 4. Temuan mengindikasikan, kompetensi karyawan memengaruhi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui koefisien jalur senilai 0,509, t-statistics senilai 4,740, dan p-value 0,000. Beban kerja juga memengaruhi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui koefisien jalur senilai 0,689, t-statistics senilai 8,745, dan p-value 0,000. Skor R-Square senilai 0,707 mengindikasikan, kompetensi karyawan dan beban kerja berkemampuan menjelaskan 70,7% variasi produktivitas karyawan. Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, penguatan kompetensi serta pengelolaan beban kerja yang tepat bisa menaikkan produktivitas pekerja.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan, Perhotelan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee competence and workload on employee productivity at Best Western Mangga Dua Hotel & Residence. Employee productivity is an crucial aspect in supporting operational effectiveness, especially in the hospitality industry. This investigation utilized a quantitative approach utilizing a survey method. The population consisted of 30 active employees, all of whom were selected as research samples through saturated sampling. Data were gathered via questionnaires and analyzed utilizing Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The outcomes reveal that employee competence has a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.509$; $t = 4.740$; $p = 0.000$). Workload also has a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.689$; $t = 8.745$; $p = 0.000$). The R-Square score of 0.707 reflects that employee competence and workload explain 70.7% of employee productivity. These outcomes recommend that enganhing employee competence and managing workload appropriately can raising employee productivity.

Keywords: Employee Competence, Workload, Employee Productivity.

A. PENDAHULUAN

Industri perhotelan termasuk sektor jasa yang memegang peranan krusial guna menyokong kegiatan pariwisata dan perekonomian. Persaingan industri yang semakin kompetitif mendorong hotel agar menawarkan layanan yang responsif, akurat, dan bermutu (Roy et al., 2026; Zanah & Soleha, 2023). Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia (SDM) termasuk aspek krusial karena kualitas pelayanan dan kelancaran operasional sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Itulah mengapa, produktivitas karyawan termasuk elemen yang mesti diposisikan sebagai aspek krusial untuk Perusahaan (Azhari et al., 2023; Putra et al., 2021).

Best Western Mangga Dua Hotel & Residence merupakan hotel berbintang empat yang tergolong dalam naungan Best Western Hotels & Resorts. Hotel ini menyediakan berbagai fasilitas, antara lain kamar hotel, restoran, ruang pertemuan, ballroom, kolam renang, pusat olahraga, hingga layanan pendukung lainnya. Karakteristik operasional tersebut menuntut karyawan mampu bekerja secara profesional, efektif, dan efisien.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, terdapat perbedaan tingkat kompetensi antar karyawan. Kompetensi dengan cakupan di antaranya pengetahuan, kecakapan, kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman dibutuhkan agar karyawan dapat menjalankan tugas sesuai standar operasional (Aknes & Silaswara, 2023; Hasibuan & Manalu, 2022; Herlambang et al., 2022). Selain kompetensi, beban kerja juga menjadi aspek yang berkaitan dengan produktivitas. Pada saat tingkat hunian meningkat atau terjadi periode pekerjaan yang padat, tuntutan pekerjaan dapat meningkat dan karyawan dapat menghadapi kebutuhan multitasking, khususnya pada bagian operasional misalnya Front Office, Housekeeping, dan Food and Beverage Service (Jumantoro et al., 2019; Nugroho, 2021).

Studi terdahulu dari (Riswanto et al., 2023) mengindikasikan, kompetensi dan beban kerja memengaruhi produktivitas pegawai. Akan tetapi, penelitian tersebut dilaksanakan pada perusahaan manufaktur dengan variabel mediasi. Penelitian ini memiliki kebaruan karena menguji secara langsung pengaruh kompetensi pekerja dan beban kerja pada produktivitas pada konteks industri perhotelan, khususnya Best Western Mangga Dua Hotel & Residence.

Produktivitas dalam penelitian ini berkaitan dengan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai jumlah, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi yang diharapkan. Perbedaan penelitian ini dibanding studi sebelumnya ialah terkait dengan pengujian kompetensi karyawan dan beban kerja secara langsung terhadap produktivitas karyawan pada konteks industri perhotelan, khususnya Best Western Mangga Dua Hotel & Residence. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini ditujukan guna menelaah pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja pada produktivitas karyawan, dari sisi parsial hingga simultan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompetensi Karyawan

Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakter mendasar individu yang berelasi dengan efektivitas maupun kinerja unggul pada sebuah pekerjaan. Kompetensi tidak sebatas merefleksikan tingkat pengetahuan, namun pula mencakup keterampilan, kemampuan, sikap, dan pengalaman yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Etik & Setiyono (2021) menemukan bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi memengaruhi signifikan terhadap kinerja profesional, sehingga unsur-unsur tersebut relevan dijadikan dasar pengukuran kemampuan kerja. Diartikan, kompetensi karyawan pada studi ini dimaknai ialah kapasitas individu yang tercermin melalui *“knowledge, skill, ability, attitude, dan experience”* dalam menjalankan pekerjaan hotel.

Pada studi ini, kompetensi karyawan diukur berdasarkan lima indikator yang diadaptasi dari Spencer (1993), di antaranya: “pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan kerja (*ability*), sikap kerja (*attitude*), dan pengalaman kerja (*experience*)”. Kelima indikator tersebut menggambarkan kapabilitas pekerja dalam memahami prosedur kerja, menguasai keterampilan teknis, menyelesaikan permasalahan pekerjaan, bersikap profesional, serta memanfaatkan pengalaman dalam meningkatkan kualitas hasil kerja.

Makin tingginya kompetensi yang dikuasai pekerja, makin besar kapabilitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional perusahaan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

2. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021), beban kerja ialah volume tugas kerja yang wajib dituntaskan oleh seseorang pada sebuah periode berdasarkan tugas yang diembankan oleh organisasi. Beban kerja dipengaruhi oleh volume pekerjaan, target yang mesti direalisasikan, tekanan waktu, tanggung jawab kerja, serta kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Mahawati et al. (2021) memandang analisis beban kerja sebagai alat untuk melihat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, waktu kerja, dan kapasitas tenaga kerja. Dalam konteks perhotelan, beban kerja sering meningkat karena layanan berlangsung hampir sepanjang waktu, permintaan tamu dapat berubah cepat, dan setiap bagian harus saling terhubung agar operasional tidak terganggu.

Dalam industri perhotelan, beban kerja bersifat dinamis karena dipengaruhi oleh tingkat hunian hotel dan kebutuhan pelayanan tamu. Pembagian pekerjaan yang proporsional nantinya mendukung pekerja bekerja dengan optimal, sedangkan beban kerja yang tidak sebagaimana kapasitas potensial memicu kelelahan dan menurunkan kualitas pelayanan (Mustakim et al., 2021; Puspitasari & Wijayanto, 2024).

Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini menggunakan lima indikator beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2021), yaitu volume pekerjaan, target pekerjaan, tekanan waktu, tanggung jawab kerja, dan kondisi pekerjaan sebagai indikator pengukuran.

3. Produktivitas Karyawan

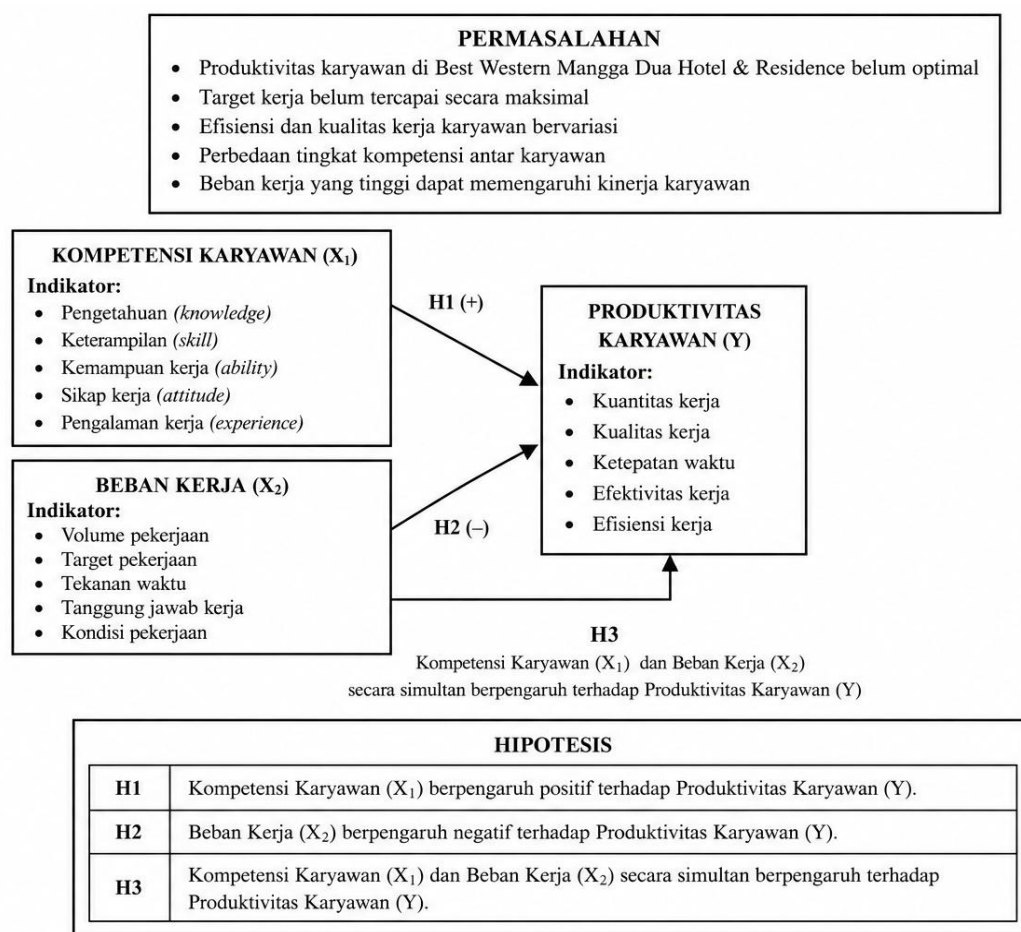
Edy Sutrisno (2020) menyatakan bahwa produktivitas ialah komparasi antara capaian kerja yang diperoleh dengan sumber daya yang dipergunakan pada mekanisme kerja. Produktivitas tidak sebatas menilai banyaknya output yang dihasilkan, tetapi juga memperhatikan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan, keefektifan pendayagunaan sumber daya, dan efisiensi kerja.

Suryadi et al. (2022) menjelaskan bahwa produktivitas kerja pekerja dipengaruhi oleh beragam faktor, seperti keseimbangan kerja, fleksibilitas, teknologi, dan dukungan organisasi. Harefa & Siboro (2024) menegaskan bahwa produktivitas karyawan merupakan elemen penting bagi keberhasilan organisasi, khususnya dalam industri hotel yang menuntut pelayanan berkualitas dan konsisten.

Pada studi ini, produktivitas pekerja diukur mempergunakan lima indikator, yaitu “kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan efisiensi kerja”. Kelima dimensi tersebut menggambarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menuntaskan tugas kerja sebagaimana target entitas bisnis.

4. Hipotesis

Berdasarkan teori (Spencer, 1993), (Koesomowidjojo, 2021), dan (Edy Sutrisno, 2020), penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu Kompetensi Karyawan (X_1) dan Beban Kerja (X_2), serta satu variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Hubungan antarvariabel diilustrasikan berupa:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diadaptasi dari Spencer (1993), Koesomowidjojo (2021), dan Edy Sutrisno (2020)

Mengacu kerangka pemikiran di atas, penelitian ini mempergunakan hipotesis berikut:
H₁: Kompetensi karyawan memengaruhi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Best Western Mangga Dua Hotel & Residence.

H₂: Beban kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Best Western Mangga Dua Hotel & Residence.

H₃: Kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan memengaruhi terhadap produktivitas karyawan di Best Western Mangga Dua Hotel & Residence.

C. METODE

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Mengacu pandangan (Sugiyono, 2022), metode survei merupakan metode studi kuantitatif yang diterapkan guna menghimpun data dari sampel atau populasi lewat distribusi instrumen penelitian berupa kuesioner.

Penelitian dilaksanakan di Best Western Mangga Dua Hotel & Residence dengan populasi sebanyak 30 karyawan tetap. Teknik dalam mengambil sampelnya mempergunakan sampling jenuh, yakni semua elemen populasinya dipilih menjadi responden yang dikaji dikarenakan ukuran populasinya cukup kecil.

Data primer dihimpun lewat distribusi kuesioner mempergunakan skala Likert lima poin. Variabel yang dikaji, di antaranya: “Kompetensi Karyawan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y)”. Analisis datanya mempergunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang dibantu aplikasi SmartPLS 4. Fase analisis

mencakup “evaluasi outer model, inner model, dan pengujian hipotesis melalui teknik bootstrapping” (Hair et al., 2022).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Sebanyak 30 karyawan menjadi responden penelitian. Berdasar jenis kelamin, responden mencakup 16 laki-laki (53,3%) dan 14 perempuan (46,7%). Mayoritas respondennya memiliki pendidikan Sarjana (46,7%), sedangkan masa kerja terbanyak berada pada kategori 1–3 tahun (43,3%). Karakteristik tersebut mengindikasikan, responden ialah karyawan aktif yang berpengalaman kerja cukup untuk memberi penilaian terhadap kondisi kompetensi, beban kerja, dan produktivitas di lingkungan perusahaan.

2. Evaluasi Outer Model

Perolehan uji validitas konvergen mengindikasikan semua indikator menghasilkan skor outer loading melampaui 0,70 diartikan seluruh indikator disebut valid. Selain itu, skor Average Variance Extracted (AVE) di tiap konstruksinya juga sudah sesuai dengan kriteria minimum 0,50.

Tabel 2. Perolehan Uji Outer Model

Variabel	Indikator	AVE	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompetensi Karyawan	12	0,617	0,951	0,944
Beban Kerja	12	0,771	0,976	0,973
Produktivitas Karyawan	11	0,592	0,941	0,930

Sumber: Perolehan olah data menggunakan SmartPLS 4 (2026).

Mengacu tabel tersebut, semua variabelnya menghasilkan skor AVE melampaui 0,50 serta skor Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Diartikan, instrumen penelitian disebut memenuhi validitas dan reliabilitas dan memenuhi kelayakan dipergunakan pada analisis model struktural.

3. Evaluasi Inner Model

Perolehan uji multikolinieritas mengindikasikan skor VIF senilai 1,001 untuk Kompetensi Karyawan dan 1,001 untuk Beban Kerja. Kedua nilai tersebut tergolong kurang 5 yang mengartikan tidak terdapatnya masalah multikolinieritas. Skor R^2 Produktivitas Karyawan senilai 0,707 melalui Adjusted R^2 senilai 0,685. Artinya, Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja berkemampuan menjelaskan 70,7% variasi Produktivitas Karyawan, sementara 29,3% dijelaskan oleh faktor lainnya yang bukan model.

Tabel 2. Perolehan Uji Inner Model

Hubungan	VIF	R^2
Kompetensi Karyawan → Produktivitas	1,001	0,707
Beban Kerja → Produktivitas	1,001	

Sumber: Perolehan olah data menggunakan SmartPLS 4 (2026).

4. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis disajikan dalam tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hipotesis

Hipotesis	Path Coeff.	t-Statistics	p-Value	Keputusan
H1: Kompetensi → Produktivitas	0,509	4,740	0,000	Diterima
H2: Beban Kerja → Produktivitas	0,689	8,745	0,000	Diterima
H3: Kompetensi + Beban Kerja → Produktivitas	$R^2 = 0,707$	–	–	Didukung

Sumber: Perolehan olah data mempergunakan SmartPLS 4 (2026).

Perolehan pengujian mengindikasikan, Kompetensi Karyawan memperlihatkan koefisien jalur positif senilai 0,509 melalui t-statistics 4,740 dan p-value 0,000. Diartikan, hubungan Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan signifikan secara statistik. Beban Kerja memperlihatkan koefisien jalur senilai 0,689 melalui t-statistics 8,745 dan p-value 0,000, diartikan hubungan Beban Kerja pada Produktivitas Karyawan juga signifikan.

Temuan penelitian mengindikasikan, kompetensi karyawan memengaruhi positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Skor koefisien jalur senilai 0,509 mengindikasikan, kenaikan kompetensi nantinya diiringi kenaikan produktivitas kerja. Temuan tersebut mendukung teori (Spencer, 1993) yang menjabarkan, pengetahuan, kecakapan, kemampuan, sikap, dan pengalaman termasuk karakteristik dasar yang menentukan efektivitas individu dalam bekerja. Pada Best Western Mangga Dua Hotel & Residence, kompetensi membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional sehingga kualitas pelayanan dapat dipertahankan.

Beban kerja juga terbukti memengaruhi positif dan signifikan pada produktivitas melalui koefisien jalur senilai 0,689. Temuan tersebut menandakan, pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas dan tugas yang diemban pekerja mampu mendorong penuntasan tugas kerja dengan optimal. Temuan tersebut sejalan dengan (Koesomowidjojo, 2021) dan penelitian Riswanto et al. (2023) yang menjabarkan, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pada konteks hotel, hasil positif ini tidak berarti beban kerja harus ditambah, melainkan mengindikasikan, beban kerja yang terukur pada studi masih ada dalam kondisi yang bisa dikelola oleh karyawan (Ariani et al., 2020; Firmansyah & Nugrohoseno, 2022).

Skor R^2 senilai 0,707 mengindikasikan, kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan berkontribusi yang kuat pada produktivitas pekerja. Lebih lanjut, perolehan effect size mengindikasikan skor f^2 senilai 0,881 untuk kompetensi dan 1,617 untuk beban kerja, yang tergolong berkategori large effect. Hal tersebut menandakan, dua variabelnya berkontribusi besar guna menjelaskan perubahan produktivitas karyawan pada Best Western Mangga Dua Hotel & Residence.

Secara bersamaan, kompetensi karyawan dan beban kerja berkemampuan menjelaskan 70,7% variasi Produktivitas Karyawan berdasarkan skor R^2 senilai 0,707. Hasil tersebut mengindikasikan, dua variabel dalam model secara bersamaan berkemampuan yang besar guna menjelaskan perubahan Produktivitas Karyawan. Sementara itu, 29,3% variasi produktivitas masih dapat dijelaskan oleh faktor lainnya yang bukan bagian kajian pada studi ini. Perolehan uji effect size mengindikasikan skor f^2 senilai 0,881 untuk Kompetensi Karyawan dan 1,617 untuk Beban Kerja. Kedua skor tersebut tergolong melampaui 0,35 yang diartikan tergolong berkategori large effect berdasarkan kriteria yang digunakan dalam skripsi. Temuan tersebut mengindikasikan, dua variabelnya berkontribusi yang kuat pada model penelitian.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan tiga temuan utama. Pertama, Kompetensi Karyawan memengaruhi positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Best Western Mangga Dua Hotel & Residence melalui koefisien jalur 0,509, t-statistics 4,740, dan p-value 0,000. Kedua, Beban Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan melalui koefisien jalur 0,689, t-statistics 8,745, dan p-value 0,000. Ketiga, Kompetensi

Karyawan dan Beban Kerja secara bersamaan berkemampuan menjelaskan 70,7% variasi Produktivitas Karyawan.

Penelitian ini terbatas pada 30 karyawan di satu objek kajian dan hanya mempergunakan dua variabel independen. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Bagi manajemen hotel, temuan penelitian bisa dijadikan acuan rekomendasi guna memperkuat kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan serta mengelola beban kerja secara proporsional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aknes, A., & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 432–441.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Azhari, M. T., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143.
- Etik, E. T., & Setiyono, W. P. (2021). The Importance of Knowledge, Skill, Attitude and Competence to Achieve Professional Performance. *Academia Open*, 5.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 893–901.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Harefa, M. H., & Siboro, L. B. (2024). The Impact of the Work Environment on the Productivity of the Pastry Department Employees at the Apurva Kempinski Bali. *Lidia Berliana Siboro*, 17(1).
- Hasibuan, R., & Manalu, F. M. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Home Credit di Kota Batam. *Jurnal Bening*, 9(1), 47–58.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182–202.
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106–117.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih Asa Sukses*. Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., & Fani, T. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*.
- Mustakim, S., Hipni, I., & Parella, E. (2021). Evaluasi pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 27–34.
- 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), 156–163.

- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(2), 735–751.
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2(3).
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Roy, M., Saddewisasi, W., & Rusdianti, E. (2026). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengadilan Agama Semarang). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 8(1), 142–159.
- Spencer, M. L. & S. (1993). *Competence at Work, Models for Superior Performance*. John Willey & Sons Inc.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, Y., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. (2022). Employee Productivity Determination: In Work-Life Balance (WLB), Work from Home (WFH), Information Technology (IT), and Work Flexibility. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 5(2).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zanah, M., & Soleha, E. (2023). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Depo Arinda Indoeskrim Sukamulya. *Jurnal Bening*, 10(1), 145–154.