

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SICEPAT EKSPRES INDONESIA CABANG SUNGAI PENUH

Mauledy Ahmad¹⁾, Zefri Efdison²⁾, Yolla Ramadani³⁾

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

E-Mail: : mauledyahmad67@gmail.com¹⁾

Zefriefdison@gmail.com²⁾

ramadhan150588@gmail.com³⁾

ABSTRACT

Purpose: This study aims to examine the effect of workload and compensation on employee productivity at PT.SiCepat Ekspres Indonesia Sungai Penuh branch.

Design/Methodology/Research Approach: This study uses a causality quantitative approach. The sample in this study were employees of PT.SiCepat Ekspres Indonesia Branch of Sungai Lilin City, totaling 33 respondents. Data was collected using a questionnaire, while the data analysis technique used was multiple linear regression analysis.

Findings: there is an effect of Workload, and Compensation on Work Productivity with the magnitude of the influence of 70.7%.

Research Implications: The results of this study prove that a high workload tends to reduce work productivity, whereas high compensation tends to increase employee productivity.

Keywords: Work Productivity; Workload; Compensation

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh .

Desain/Methodologi/Pendekatan Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Kota Sungai Penuh yang berjumlah 33 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian: terdapat pengaruh Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan besarnya pengaruh tersebut yaitu 70,7%.

Implikasi Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung akan menurunkan produktivitas kerja, sebaliknya kompensasi yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja; Beban Kerja; Kompensasi

E-Journal Al-Dzahab
Vol. 4, No. 1
Maret 2023
Hal. 12-19

p-ISSN: 2808-7631
e-ISSN: 2808-758

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peran yang besar dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM, harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kinerja, dan lain-lain.

Jasa ekspedisi adalah pengiriman barang atau pengangkutan barang. Jasa ekspedisi murah pengiriman barang banyak ditemui di Indonesia karena semakin menjamurnya transaksi via online. Dengan adanya jasa ekspedisi barang maka pengiriman barang dari satu kota ke kota lain akan menjadi lebih mudah. Jasa ekspedisi Indonesia biasanya memberikan harga sesuai dengan tujuan dan jarak yang ditempuh. Semakin berat barang dan jarak lokasi tujuan semakin jauh maka harga pengiriman barang juga akan semakin mahal. Jenis jasa kirim barang ekspedisi ada ekspedisi khusus dan ekspedisi reguler, ekspedisi khusus dan ekspedisi spesial. Setiap jasa ekspedisi biasanya memberikan layanan pilihan pengiriman standar, pengiriman kilat atau pengiriman lainnya. Bagi kamu yang memilih pengiriman kilat biasanya pengiriman barang akan lebih didahulukan dari pada pengiriman standar.

PT. Sicepat merupakan perusahaan yang berdiri dari tahun 2014 dan jasa ekspedisi yang bergerak dibidang pengiriman barang baik pengiriman melalui jalur darat, jalur air atau jalur udara dan memberikan pelayanan secara efektif dan efisien guna memenuhi kepuasan pelanggan yang akan mengirim barangnya di seluruh Indonesia dan jasa ekspedisi Sicepat atau pengiriman barang yang memiliki kondisi kerja penuh dengan tekanan dan stres. Selama proses pengiriman/pengantaran barang oleh kurir, mengalami beberapa masalah atau tekanan. Terutama menyebabkan tekanan dari klien dan atasan, mengakibatkan beban kerja yang berlebihan dan kurangnya kompensasi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017), bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Sunyoto (2012), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress .

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Widyastuti (2016) produktivitas kerja dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja terhadap perusahaan. Sebagian besar organisasi melihat produktivitas sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan gaji atau upah karyawan.

Menurut Sadarmayanti (2011), menjelaskan bahwa "Produktivitas kerja diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan

cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2005), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”

Pengertian di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja itu adalah suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum dan; Suatu perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) pada perusahaan. Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

Menurut Puji (2014) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan perubahan dapat digolongkan pada kelompok yaitu:
 - a. Tingkat pendidikan.
 - b. Latihan.
 - c. Motivasi kerja.
 - d. Mental.
 - e. Kemampuan fisik karyawan
2. Sarana pendukung yang meliputi:
 - a. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja.
 - b. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Menurut Sutrisno (2017) untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Beban Kerja

Menurut Siswanto (2017) Beban Kerja adalah “sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”.

Menurut Mudayana (2016) menyatakan Beban Kerja merupakan “sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Berdasarkan dari para pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena beban kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasa nyaman dalam bekerja. Jika beban kerja dianggap berat oleh para karyawan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan tersebut.

Adapun Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017), yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai

Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan (Ivancevich, 2010; Dessler, 2013, Mondy dan Martocchio, 2016). Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pemberian kompensasinya.

Menurut Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Secara umum ada beberapa jenis kompensasi yaitu

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
 - b. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Fasilitas Kantor
 - b. Tunjangan

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh yang berjumlah 33 orang sesuai dengan data Karyawan PT. SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. Dikarenakan dalam penelitian ini jumlah karyawan yang ada pada kantor ekspedisi sicepat ekspres kurang dari 100 oarang yaitu berjumlah sebanyak 33 orang .maka sehubungan dengan hal tersebut yang menjadi sampel dalam populasi penelitian karyawan PT. Sicepat Ekspres Sungai Penuh sebanyak 33 orang. Metode penarikan sampel yang demikian disebut metode Full Sampling atau sampel jenuh.

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang bersumber atau diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian langsung dari objek penelitian melalui observasi dan konsioner yang di sebarakan. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui data kepustakaan berupa publikasi, buku-buku bacaan dan internet yang mempunyai kaitan erat dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk kelengkapan data dalam mendukung penelitian agar hasil yang diperoleh lebih valid maka metode yang digunakan melalui dua pendekatan, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan melakukan studi ke perpustakaan dengan mempelajari literatur-literatur dan penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti sebagai landasan teori dalam pembahasan.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), Yakni merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data dengan cara menyebarkan kuisioner,yaitu teknik pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan yang dijawab oleh karyawan PT. Sicepat Ekspres Sungai Penuh yang berkaitan dengan variabel tersebut.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011), mengatakan bahwa setelah pengujian konstruk selesai dari para ahli, maka diteruskan uji coba instrumen. Instrument yang telah disetujui para ahli tersebut dicobakan pada sample dari mana populasi diambil. Setelah data di dapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011), Menyatakan bahwa instrumen yang reliabel jika pengukurnya konsisten, cermat dan akurat. Tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi dan instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2011), Untuk menguji reliabilitas instrumen angket dalam penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha*. Nilai korelasi *Cronbach Alpha* yang dianggap *acceptable* adalah $\geq 0,60$ sampai 0,70 (Ghozali, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* berdasarkan output SPSS versi 24, untuk mengetahui Pengaruh ketiga variabel independen yaitu Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. SI Cepat Express Indonesia Cabang Sungai Penuh

Dapat diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,725 - 0,444 X1 + 0,418 X2$$

Dengan penjelasan dari persamaan di atas adalah :

1. Nilai konstan adalah arahnya positif sebesar 16,725 artinya jika variabel beban kerja =0,dan Kompensasi = 0, Maka Produktivitas Kerja Karyawan akan tetap 16,725 ,dimana nilai konstan merupakan segala sesuatu yang bersifat tetap dan tidak berubah.
2. Nilai koefisien Beban Kerja ($X1$) adalah sebesar -0,444 bertanda negatif artinya bahwa pengaruh dari Beban Kerja adalah negatif, semakin tinggi Beban Kerja, maka ada kecendrungan terjadi penurunan dari Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Nilai koefisien Kompensasi ($X2$) adalah sebesar 0,418 bertanda positif artinya bahwa pengaruh dari Kompensasi adalah positif, semakin baik Kompensasi, maka ada kecendrungan terjadi peningkatan dari Produktivitas kerja Karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-2,747 < 1,697$ dengan tingkat signifikan adalah $0,010 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya Beban Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t_{hitung} Kompensasi sebesar $3,456 > 1,697$ dengan tingkat signifikan adalah $0,002 < 0,05$. maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 1.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1720,173	2	860,087	36,267	.000 ^b
	Residual	711,463	30	23,715		
	Total	2431,636	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Sumber : Olahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 1. Diketahui nilai F_{hitung} $36,267 > 3,32$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima artinya terdapat Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Si Cepat Express Indonesia Cabang Sungai Penuh. Dengan kata lain, model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini dinyatakan cocok (*goodness of fit*).

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Si Cepat Express Indonesia Cabang Sungai Penuh. Semakin tinggi Beban Kerja dirasakan oleh karyawan, maka akan terjadi penurunan dari Produktivitas Kerja.

Sejalan dengan Penelitian Asita (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Wahdiniwati (2017), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menurut Putri, et al (2020) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (Persero). Artinya, apabila perusahaan mampu menyeimbangkan beban kerja dengan baik maka secara signifikan dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif. Hasil ini sesuai dengan hipotesis satu ($H1$) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Semakin baik Kompensasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan

membuat Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Si Cepat Express Indonesia Cabang Sungai Penuh meningkat.

Sejalan dengan Penelitian terdahulu dari Sumampouw (2014). Jenis kompensasi yang sudah diberikan oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Manado berupa gaji dan insentif yang baik memberikan motivasi kepada setiap karyawan dan ini tentu saja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu tunjangan seperti tunjangan kesehatan yang membuat para karyawan merasa aman dalam bekerja. Hal ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono & Erlyna (2015) menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Sidoarjo terbukti dan dapat diterima dengan nilai t hitung (2,850), dan signifikansi sebesar 0,008 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,050.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Si Cepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh, artinya semakin beban kerja maka cenderung akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Si Cepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja dan Kompensasi (X2), terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 70,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 29,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengurangi/menyesuaikan beban kerja yang di berikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kompensasi yang tinggi untuk mempengaruhi dari produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut maka perusahaan dapat memperbaiki dan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.
2. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diberikan supaya dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan, dan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Si Cepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Asita, A. D. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri*. Jurnal Ekonomi, Vol 01, No.01.
- Arika. (2011). *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*.
- Budiono, & Erlyna. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Sidoarjo*. Jurnal Bisnis Indonesia, 6(2), 209–220.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herni Anisa Putri, et al (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (PERSERO)*, Bandung, Program Studi *Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung, Indonesia . Vol.6, No. 1. ISSN: 2460-6545
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mudayana, Ilham Fansyuri. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervining* PT. Sai Apparel Industries, Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Universitas Diponegoro.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sarmigi E, Angela L, Tiara. 2022. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 25(1): 43-52.
- Sarmigi, Elex., Abdallah, Zachari., Maryanto. (2021) *Akuntansi Manajemen: Dasar-Dasar Pengukuran Kinerja Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E.(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta