

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Prestasi Kerja Pada PT. ASKRINDO Cabang Palu (Persero)

**Jumiati Syam¹, Muhammad Irwan Nur Hamiddin², Yuyun Andriana³, Andi Dahrul⁴,
Muhammad Syafruddin⁵**

¹ STIM Lasharan Jaya Makassar

^{2,5} STIEM Bongaya Makassar

jumiati@stimlasharanjaya.ac.id

Abstrak: Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan yang di mediasi oleh prestasi kerja pada PT. Askrindo cabang Palu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan organik dan non organik PT. Askrindo Cabang Palu (Persero) yang jumlahnya 35 orang. Dalam penelitian seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel, dimana jumlah sampelnya adalah 35 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pembagian kuesioner atau daftar pertanyaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji kembali pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan yang di mediasi oleh prestasi kerja pada PT. Askrindo cabang Palu dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences Vers. 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap produktivitas kerja karyawan, beban kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap prestasi kerja dan prestasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract: This study aims to examine the effect of workload on employee productivity which is mediated by work performance at PT. Askrindo Palu branch. The population in this study were all organic and non-organic employees of PT. Askrindo Palu Branch (Persero), which totals 35 people. In this study the entire population was used as a sample, where the total sample was 35 people. The data collection method used in this study was through the distribution of questionnaires or lists of questions. The analytical tool used is multiple linear regression analysis which aims to re-examine the effect of workload on employee productivity which is mediated by work performance at PT. Askrindo Palu branch using the *Statistical Package for the Social Sciences Vers. 25*. The results of this study indicate that partially the workload variable has a positive and significant effect on employee work productivity, workload has a positive and significant effect on work performance and work performance is able to mediate the effect of workload on employee work productivity.

Keywords: Workload, Work Performance, Employee Productivity

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola dengan baik agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dapat terwujud. Keseimbangan merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, Maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Pekerja memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu tertentu hal ini dapat menjadi beban kerja bagi pekerja.

Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawannya. Produktivitas kerja adalah faktor penting didalam perusahaan untuk

Jumiati Syam, Muhammad Irwan Nur Hamiddin, Yuyun Andriana³, Andi Dahrul⁴, Muhammad Syafruddin : *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Prestasi Kerja Pada PT. ASKRINDO Cabang Palu (Persero)*

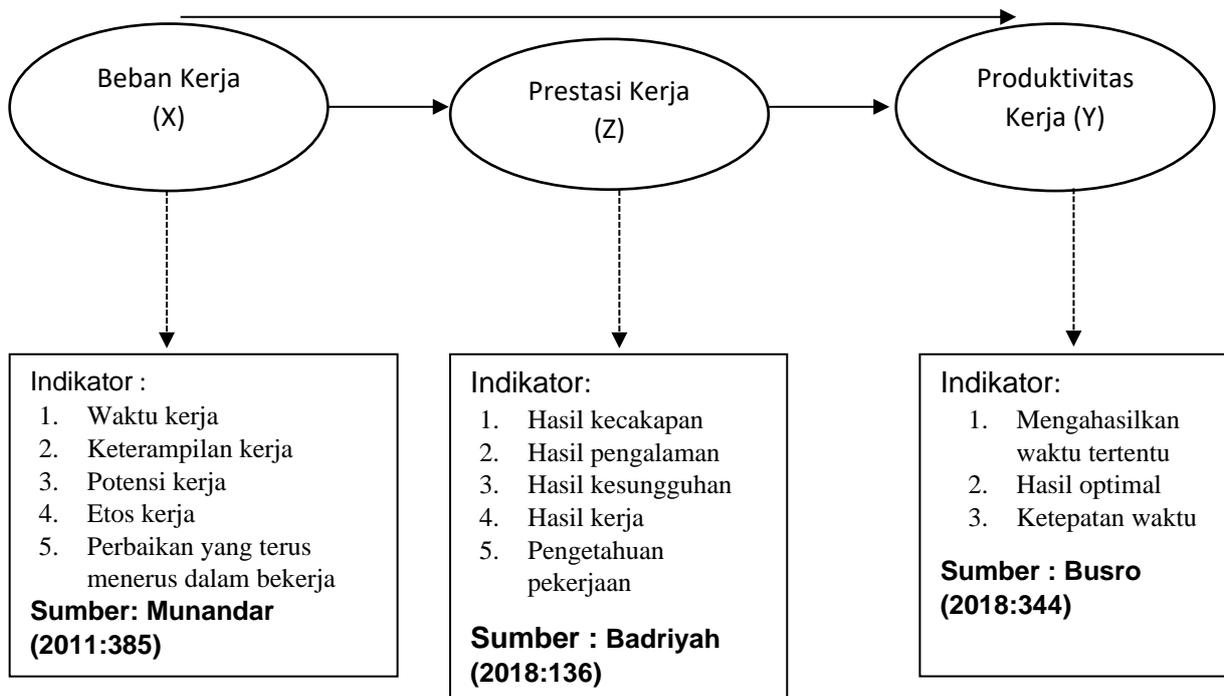
membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi, produktivitas sumber daya manusia selalu dituntut untuk bekerja dengan hasil yang maksimal demi memperoleh produktivitas kerja yang tinggi, namun pekerja memiliki keterbatasan kemampuan dalam bekerja. Pekerja sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah pekerja dan tingkat kesulitan sehingga prestasi kerja menurun

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian



2.2 Hipotesis

- H₁ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Askrindo Cabang Palu (persero)
- H₂ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Askrindo Cabang Palu (persero)
- H₃ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh prestasi kerja pada PT. Askrindo Cabang Palu (persero)

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penalaran atau logika kuantitatif dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono,

2017) Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan apenelitian.

Menurut (Sugiyono, 2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan organik dan non organik PT. Askrindo Cabang Palu (Persero) yang jumlahnya 35 orang. Sedangkan, sampel adalah individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti yang mewakili populasi (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel, dimana jumlah sampelnya adalah 35 orang. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden pada PT. Askrindo Cabang Palu (Persero).

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Sumber data primer adalah sumber data langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan informasi dan data langsung dari sumbernya dengan cara melakukan wawancara, observasi dan kuesioner seluruh karyawan organik dan non organik PT. Askrindo Cabang Palu (Persero). Sedangkan Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Jaya, 2020:12). Ada beberapa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi data penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi valid dan *reliable*.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil uji validitas

Variabel	Koefisien Korelasi ®	Nilai Batas Korelasi	Keterangan	
Beban kerja (X)	X1	0.875	0.30	Valid
	X2	0.558	0.30	Valid
	X3	0.865	0.30	Valid
	X4	0.399	0.30	Valid
	X5	0.872	0.30	Valid
	X6	0.561	0.30	Valid
	X7	0.745	0.30	Valid
	X8	0.340	0.30	Valid
	X9	0.375	0.30	Valid
	X10	0.375	0.30	Valid
	X11	0.615	0.30	Valid
	X12	0.862	0.30	Valid
	X13	0.862	0.30	Valid
	X14	0.862	0.30	Valid
	X15	0.651	0.30	Valid
Z1	0.597	0.30	Valid	

Prestasi Kerja (Z)	Z2	0.597	0.30	Valid
	Z3	0.594	0.30	Valid
	Z4	0.422	0.30	Valid
	Z5	0.327	0.30	Valid
	Z6	0.422	0.30	Valid
	Z7	0.577	0.30	Valid
	Z8	0.416	0.30	Valid
	Z9	0.364	0.30	Valid
	Z10	0.533	0.30	Valid
	Z11	0.599	0.30	Valid
	Z12	0.577	0.30	Valid
	Z13	0.597	0.30	Valid
	Z14	0.597	0.30	Valid
	Z15	0.594	0.30	Valid
	Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0.797	0.30
Y2		0.496	0.30	Valid
Y3		0.821	0.30	Valid
Y4		0.476	0.30	Valid
Y5		0.828	0.30	Valid
Y6		0.501	0.30	Valid
Y7		0.796	0.30	Valid
Y8		0.496	0.30	Valid
Y9		0.377	0.30	Valid

Diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (beban kerja) (X) (prestasi kerja) (Z) dan variabel terikat (produktivitas kerja) (Y) dinyatakan valid karena koefisien korelasi > 0.30 . Berdasarkan nilai uji validitas butir instrument seluruh variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah *representative*. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban kerja (X)	0.878	Reliabel
Prestasi kerja (Z)	0.802	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0.777	Reliabel

Diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (beban kerja dan prestasi kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berdasarkan nilai uji reliabilitas butir instrument seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,11777143
Most Extreme Differences	Absolute	0,103
	Positive	0,069
	Negative	-0,103
Test Statistic		0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang diartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,861	2,212		3,102	0,004		
	Beban kerja	0,620	0,030	1,034	20,837	0,000	0,809	1,237
	Prestasi kerja	-0,136	0,037	-0,183	-3,692	0,001	0,809	1,237

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel beban kerja dan prestasi kerja memperoleh nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolonieritas pada variabel tersebut. Pada uji multikolonieritas, dikatakan memenuhi jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka data ini memenuhi uji asumsi klasik pada uji multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,295	1,333		1,721	0,095
	Beban kerja	0,019	0,018	0,197	1,061	0,297
	Prestasi kerja	-0,042	0,022	-0,357	-1,919	0,064

a. Dependent Variable: RES2

Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan prestasi kerja diperoleh nilai signifikansi > 0,05 untuk masing-masing variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data tersebut dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 6. Hasil statistik deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban kerja	35	44	72	61,60	7,381
Prestasi kerja	35	48	73	61,66	5,985
Produktivitas kerja	35	26	42	36,71	4,430
Valid N (listwise)	35				

Dapat dilihat bahwa nilai rata-rata (mean) variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja sebesar 61.60 lebih besar dari standar deviasi yaitu 7.381, prestasi kerja sebesar 61.66 lebih besar dari standar deviasi yaitu 5.985, dan produktivitas kerja sebesar 36.71 lebih besar dari standar deviasi yaitu 4.430. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada instrument variabel-variabel tersebut telah disebar dengan baik karena nilai rata-rata dari setiap variabel lebih besar dari standar deviasinya.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t) persamaan I
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,465	1,953		0,750	0,458
	Beban kerja	0,572	0,031	0,954	18,178	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial yang dilihat pada tabel khususnya tabel coefficient diatas diperoleh nilai T_{hitung} variabel beban kerja 18,178 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha= 0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan $\alpha= 0,05$ dan derajat bebas = $35-1-1 = 33$ maka diperoleh nilai T_{tabel} 2.035 Nilai ini diperoleh dari MsExcell dengan cara =TINV(5%;33) lalu enter.

Oleh karena itu nilai T_{hitung} untuk koefisien variabel beban kerja sebesar 18,178 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,035. Hal ini berarti **Ha1 diterima** dan **H01 ditolak** atau beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t) persamaan II
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,803	7,873		5,056	0,000
	Beban kerja	0,355	0,127	0,438	2,795	0,009

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial yang dilihat pada tabel khususnya tabel *coefficient* diatas diperoleh nilai T_{hitung} variabel beban kerja 2,795 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha= 0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan $\alpha= 0,05$ dan derajat bebas = $35-1-1 = 33$ maka diperoleh nilai T_{tabel} 2.035 Nilai ini diperoleh dari MsExcell dengan cara =TINV(5%;33) lalu enter. Oleh karena itu nilai T_{hitung} untuk koefisien variabel beban kerja sebesar 2,795 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2,035. Hal ini berarti **Ha2 diterima** dan **H02 ditolak** atau beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji sobel

**Tabel 9. Hasil regresi persamaan I
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,465	1,953		0,750	0,458
	Beban kerja	0,772	0,076	0,954	18,178	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien regresi beban kerja sebesar 0,772 dengan standar eror sebesar 0,076 nilai signifikan 0,000. Sehingga beban kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja

**Tabel 10. Hasil regresi persamaan II
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,861	2,212		3,102	0,004
	Beban kerja	0,620	0,030	1,034	20,837	0,000
	Prestasi kerja	0,483	0,095	0,183	3,692	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien regresi prestasi kerja 0,483 dengan standar eror 0,095 nilai signifikan 0,001. Sehingga prestasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai z dari Sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari hasil regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel tes. Hasil perhitungan nilai z dari sobel test adalah :

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$z = \frac{0.772 \times 0.483}{\sqrt{(0.483^2 \times 0.076^2) + (0.772^2 \times 0.095^2)}}$$

$$z = \frac{0.3728}{\sqrt{(0.233289 \times 0.005776) + (0.595984 \times 0.009025)}}$$

$$z = \frac{0.3728}{\sqrt{0.0013 + 0.0053}}$$

$$z = \frac{0.3728}{\sqrt{0.0066}}$$

$$z = \frac{0.3728}{\sqrt{0.0812}}$$

$$z = 4.591$$

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z sebesar 4,591. Karena nilai Z yang diperoleh sebesar $4,591 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan prestasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti **Ha3 diterima** dan **H03 ditolak** atau beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh prestasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	0,936	0,932	1,152

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Beban kerja

Diketahui koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0.302 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0.968 \times 0.968 = 0.936$ atau sebesar 93.8% yang berarti bahwa sebesar 93.8% besarnya produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan prestasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 93.6\% = 0.064\%)$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Askrindo cabang Palu

Berdasarkan analisis data dan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} (18,178) > T_{tabel} (2,035)$ serta nilai signifikansinya $(0,000) < (0,05)$ yang menunjukkan hipotesis pertama diterima, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, beban kerja yang berlebihan membuat produktivitas kerja

karyawan menurun sedangkan dalam beban kerja, harus dituntut bekerja keras demi menghasilkan produktivitas yang diinginkan (Melati et al., 2019).

Pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian konsultan Pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Askrindo cabang Palu

Berdasarkan hasil penelitian analisis uji jalur beban kerja (X) terhadap prestasi kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar $0,438 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hubungan beban kerja terhadap prestasi kerja disampaikan oleh beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional.

Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui prestasi kerja sebagai mediasi pada PT. Askrindo Cabang Palu

Berdasarkan hasil uji dari analisis jalur diperoleh hasil koefisien jalur perkalian antara nilai beta beban kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dikali prestasi kerja (Z) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yaitu $1,034 \times 0,183 = 189,222$. Berdasarkan hitungan diatas diketahui bahwa, nilai yang berpengaruh langsung ialah 1,034 dan pengaruh tidak langsung ialah 189,222 dan memiliki makna bahwa nilai tidak pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Tanda positif pada koefisien jalur mengindikasikan bahwa prestasi kerja mampu memediasi beban kerja terhadap produktivitas kerja.

Keeratan hubungan antar variabel (R²)

Keeratan hubungan antar variabel dapat dilihat dari koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi antar variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh prestasi kerja sebesar 0.936, hal ini berarti sebesar 93.6% variasi dari variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel beban kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan nilai R² sebesar 93.6% dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh prestasi kerja tergolong tinggi dikarenakan sebagian besar responden memilih setuju terhadap beban kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada dan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Askrindo Cabang Palu (persero). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Askrindo Cabang Palu (persero). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh prestasi kerja pada PT. Askrindo Cabang Palu (persero).

Referensi

- Dahana, T. N., & Pawirosumarto, S. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kantor Holding Jakarta). *Jurnal SWOT*, VIII(2), 333–345.
- Dr. Vladimir, V. F. (2017). Uji Instrumen. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.
- Engel. (2017). Produktivits Kerja Karywan. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2007, 14–49.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). The Effect Of Placement And Work Loads On Work

- Motivation And Its Impact On Employee ' S Work Achievement Pendahuluan Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pemba. 8(1), 28–43.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara Sukses.
- Mutholib, & Risnadi, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Inovatif : Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan*, 1(1), 38–55.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 193–203.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rangkuti, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Palma Sejahtera Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. *Rumah Jurnal Online*, 12–42. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/14329>
- Raspati, G., & IP, M. M. S. (2021). ... Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Panjuran Kota Sukabumi: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jurnal Mahasiswa Manajemen (Vol. 2, Issue 2)*. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/196>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sugiyono, (2020 :9). (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Bandung. Metode Penelitian Kualitatif, Bandung*, 4(1), 1–23.
- Susanto. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai balai kota Medan. July, 1–23.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafutri, M. Q. (2022). Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance [http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/4513%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/4513/1/BAB I.pdf](http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/4513%0Ahttp://repository.univ-tridinanti.ac.id/4513/1/BAB%20I.pdf)
- Syarif, M., & Jakfar, A. A. (2019). Strategi Pengembangan Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas SDM di Madura Pasca Pembangunan Jembatan Suramadu. *Pamator Journal*, 12(1). Wati, M. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Journal Article*, 151.