

Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Harum Manis Agung

The Effect of Wages and Workload on Employee Productivity at PT. Harum Manis Agung

Michelle Mahewel¹⁾*, Shinta Siahaan²⁾

1,2) Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh upah dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Harum Manis Agung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri atas 30 responden yang diambil menggunakan metode sampling jenuh (sensus) karena jumlah populasi yang relatif kecil. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ($t = 3,187$; $p = 0,04$), beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ($t = 5,395$; $p = 0,00$), dan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ($F = 14,472$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,433$). Artinya, semakin layak upah yang diterima dan semakin terkelola beban kerja, maka produktivitas karyawan meningkat secara signifikan.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Beban Kerja, Upah

Abstract

This study aims to analyze the effect of wages and workload on employee productivity at PT. Harum Manis Agung. This study uses a quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of 30 respondents taken using a saturated sampling method (census) due to the relatively small population size. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 26 with validity, reliability, multiple linear regression, and t and F tests. The results show that wages have a significant effect on employee productivity ($t = 3.187$; $p = 0.04$), workload also has a significant effect on productivity ($t = 5.395$; $p = 0.00$), and simultaneously, both have a significant effect ($F = 14.472$; $p < 0.05$; $R^2 = 0.433$). This means that the more reasonable the wages received and the better managed the workload, the more significantly employee productivity increases.

Keywords: Work Productivity, Workload, Wages

*E-mail: michellemahewel1103@icloud.com



PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Meliana, 2020). Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah upah dan beban kerja. Upah yang layak tidak hanya berfungsi sebagai alat tukar tenaga, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan motivasi atas kontribusi karyawan (Ririn Akmal Sari, 2021). Sebaliknya, beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan produktivitas (Ahmad et al., 2023).

Menurut (Ahmad et al., 2023) beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sedangkan (Alfian & Guswinta, 2023) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu (Iroth et al., 2018) mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan sejumlah peneliti telah mendukung hubungan positif antara beban kerja.

Selain beban kerja, ada hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Menurut (Saputra, 2021) kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupun tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah upah. Upah dan insentif adalah dua elemen penting dalam situasi ini yang mendorong pekerja agar bisa melakukan pekerjaan maksimal demi peningkatan produktivitas kerjanya (Amanda & Hermana, 2024). Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi pekerja kepada penerima kerja. Suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi (Rusydi & Astrini, 2015).

Produktivitas karyawan adalah Keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dapat menjadi dasar untuk pencapaian produktivitas kerjanya. Dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Dengan kata lain, jika seseorang karyawan memiliki keterampilan serta pengetahuan yang baik, maka akan semakin produktif terhadap pekerjaannya (Meliana, 2020). Menurut (Purnomo & Utami, 2021) produktivitas karyawan adalah Produktivitas ditentukan oleh banyaknya waktu yang digunakan usaha kerja sepanjang proses produksi, hal itu merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dari usaha kerja, mesin, atau komponen lain yang dipengaruhi oleh usaha kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas, namun hasilnya tidak selalu konsisten. Misalnya, penelitian oleh (Alfian & Guswinta, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan (Hayatun & Ernawati, 2022) menemukan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya research gap yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

PT. Harum Manis Agung merupakan perusahaan jasa ekspedisi di Kota Medan yang beroperasi dalam bidang logistik dan distribusi. Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian karyawan merasa bahwa beban kerja mereka cukup tinggi sementara sistem upah dinilai belum sepenuhnya proporsional dengan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji secara empiris bagaimana pengaruh upah dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang sistem kompensasi yang adil serta manajemen beban kerja yang seimbang, guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (upah dan beban kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan). Populasi penelitian adalah seluruh 30 karyawan PT. Harum Manis Agung. Karena jumlah populasi kecil, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Metode ini memungkinkan semua anggota populasi menjadi responden, sehingga hasilnya lebih akurat dan representatif terhadap kondisi perusahaan (Sekaran & Bougie, 2020). Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Indikator tiap variabel dijelaskan sebagai berikut: Upah (X_1): kelayakan gaji, ketepatan pembayaran, keadilan kompensasi, tunjangan, dan insentif. Beban Kerja (X_2): jumlah tugas, tekanan kerja, waktu penyelesaian, tanggung jawab, dan tingkat kesulitan pekerjaan. Produktivitas Karyawan (Y): kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, kedisiplinan, ketepatan, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui tahapan: uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kontribusi variabel bebas terhadap produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas mengukur apakah sebuah instrumen penelitian secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas mengukur konsistensi dan keandalan instrumen tersebut jika digunakan berulang kali.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pengukuran	rHitung	rTabel	Status Validitas	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
Upah (X_1)	1	0,390	0,367	Valid	0,706	Reliabel
	2	0,559	0,367	Valid		
	3	0,413	0,367	Valid		
	4	0,374	0,367	Valid		
	5	0,555	0,367	Valid		
	6	0,391	0,367	Valid		

Variabel	Item Pengukuran	rHitung	rTabel	Status Validitas	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
Produktifitas Karyawan (X2)	7	0,569	0,367	Valid	0,757	Reliabel
	8	0,413	0,367	Valid		
	9	0,538	0,367	Valid		
	10	0,679	0,367	Valid		
	1	0,715	0,367	Valid		
	2	0,690	0,367	Valid		
	3	0,732	0,367	Valid		
	4	0,544	0,367	Valid		
	5	0,493	0,367	Valid		
	6	0,598	0,367	Valid		
Beban Kerja (Y)	7	0,732	0,367	Valid	0,757	Reliabel
	8	0,681	0,367	Valid		
	9	0,652	0,367	Valid		
	1	0,368	0,367	Valid		
	2	0,647	0,367	Valid		
	3	0,434	0,367	Valid		
	4	0,531	0,367	Valid		
	5	0,474	0,367	Valid		
	6	0,631	0,367	Valid		
	7	0,624	0,367	Valid		
	8	0,611	0,367	Valid		
	9	0,656	0,367	Valid		

Sumber : Data diolah (2025)

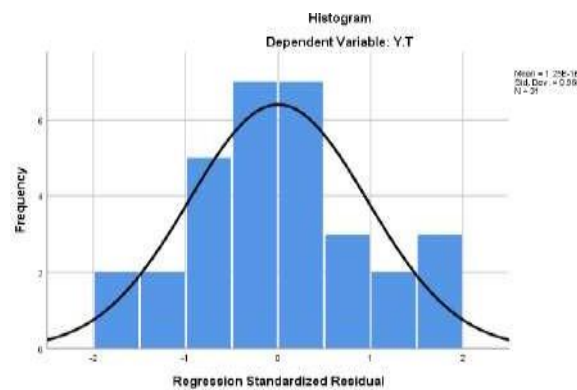
Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas bahwa masing-masing pertanyaan untuk variabel Upah (X1) memiliki nilai rHitung > rTabel (0,367), untuk variabel Produktifitas Karyawan (X2) memiliki nilai rHitung > rTabel (0,367), dan variabel Beban Kerja (Y) memiliki nilai rHitung > rTabel (0,367). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Upah (X1), variabel Produktifitas Karyawan (X2), dan variabel Beban Kerja (Y) dinyatakan valid.

Berdasarkan Tabel 1 variabel Upah (X1) memiliki Cronbach's Alpha (0,706)>0.60, variabel Produktifitas Karyawan (X2) memiliki Cronbach's Alpha (0,757)> 0.60 dan variabel Beban Kerja (Y) memiliki Cronbach's Alpha (0,757)> 0.60, maka dapat dinyatakan seluruh variabel Upah (X1), variabel Produktifitas Karyawan (X2), dan variabel Beban Kerja (Y) reliabilitasnya dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

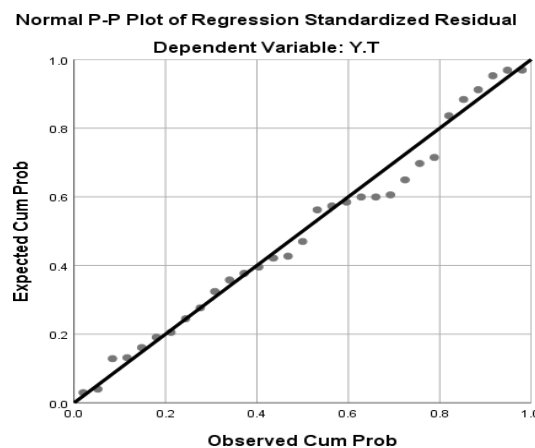
Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan P-P plot adalah tiga cara untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Kolmogorov-Smirnov adalah uji statistik yang memberikan nilai p (uji formal), sementara histogram dan P-P plot adalah metode grafis untuk visualisasi data. Data dinyatakan normal jika nilai p > (0,05) atau jika titik-titik pada histogram dan P-P plot mengikuti garis diagonal

**Gambar 1.** Histogram Normality Test

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui bahwa grafik histogram membentuk sebuah lonceng yang simetris dan tidak melenceng, maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Grafik *Normalitas P-P Plot*, terlihat data penyebar disekitar garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mendekati garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

**Gambar 2** Probability Plot

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat di ketahui bahwa pada grafik *Probability Plot* menunjukkan penyebaran titik-titik yang mendekati garis diagonal, sehingga dapat di simpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.43302264
	Absolute	.086
Most Extreme Differences	Positive	.086
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

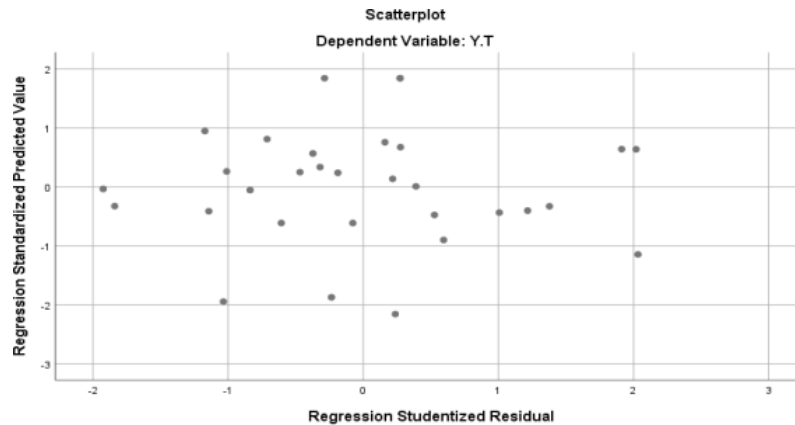
b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansinya sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan data tersebut menunjukkan data berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah ada ketidaksamaan varians dari residual (sisaan) di antara pengamatan yang berbeda. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilihat menggunakan scatterplot



Gambar 3 Scatterplot

Sumber: Data di olah (2024)

Pada Gambar 3 diatas bahwa hasil grafik Iscatterplot menunjukkan data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji statistik untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen (bebas) dalam model regresi linier berganda.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolineritas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.853	3.257		8.769	.000		
Pengembangan Karir	.570	.097	.978	3.277	.000	.576	1.148
Kinerja Karyawan	.607	.115	.899	5.456	.000	.576	1.148

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah (2024)

Tabel 3. menunjukkan masing-masing variabel bebas pengembangan karir dan kinerja karyawan sebesar $0.576 > 0.01$, sedangkan nilai VIF variabel bebas pengaruh upah dan beban kerja sebesar $1.148 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, maka persamaan dari analisis regresi linear berganda adalah:

$$Y = 27.853 + 0.570X_1 + 0.607X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 27.853 yang merupakan keadaan saat variabel Loyalitas Karyawan (Y) belum dipengaruhi variabel yang diteliti yaitu variabel pengembangan karir (X1) dan kinerja karyawan (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0.570 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel pengaruh upah (X1) maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.570, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien regresi untuk kinerja karyawan (X2) sebesar 0.607 menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kinerja karyawan (X2) maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.607, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, nilai t_{tabel} untuk signifikan 0.05 pada derajat bebas $df = n - k = 30 - 3 = 27$ yaitu sebesar 1.703.

Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung (3.277) > t tabel (1.703) dan nilai signifikan sebesar $0.04 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial pengaruh upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Harum Manis Agung.
- Hasil perhitungan hipotesis secara parsial di peroleh nilai t hitung (5.456) > t tabel (1.703) dan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185,298	2	92,649	14,472	,000 ^b
	Residual	171,668	27	6,358		
	Total	356,967	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji f menunjukkan hasil nilai signifikan adalah $0.00 < 0.05$ dan nilai f hitung > dari f tabel yaitu $14.472 > 2.960$. dengan demikian dapat di simpulkan bahwa secara parsial pengaruh upah (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Harum Manis Agung.

Pembahasan

H₁: Upah berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Harum Manis Agung

Hasil penelitian hipotesis secara parsial bahwa Pengaruh Upah berpengaruh terhadap Produksi Karyawan pada PT. Harum Manis Agung. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak mendorong peningkatan produktivitas kerja (Dessler, 2020). Upah yang proporsional menciptakan motivasi kerja dan loyalitas yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Purnomo & Utami, 2021), yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai.

H₂ Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Harum Manis Agung

Hasil dari penelitian hipotesis secara parsial bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Harum Manis Agung. Selain itu, hasil mengenai beban kerja mendukung teori yang dikemukakan oleh (Gibson et al., 2012), bahwa keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu merupakan kunci keberhasilan produktivitas. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Ahmad et al., 2023), yang menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik mampu meningkatkan efisiensi dan menurunkan stres kerja.

H₃ Upah dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Harum Manis Agung

Hasil perhitungan hipotesis secara simultan bahwa Pengaruh Upah dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Harum Manis Agung. Secara teoritik, hubungan antara upah dan produktivitas dapat dijelaskan melalui teori motivasi dua faktor Herzberg, di mana faktor hygiene seperti upah yang adil mampu mencegah ketidakpuasan kerja, sementara pengelolaan beban kerja yang baik berperan sebagai faktor motivator yang meningkatkan kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan keseimbangan antara kompensasi yang diberikan dan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Normansyah, 2024) yang menyatakan secara serempak upah, insentif dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.

SIMPULAN

Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Harum Manis Agung. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 43,3% terhadap peningkatan produktivitas kerja. Perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja agar upah mencerminkan hasil kerja dan tanggung jawab. Manajemen sebaiknya melakukan evaluasi beban kerja secara rutin untuk menghindari kelelahan dan menurunkan tingkat stres kerja. Karyawan perlu meningkatkan kedisiplinan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas agar produktivitas meningkat. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau disiplin kerja untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Efdison, Z., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 168–177. <https://doi.org/https://doi.org/10.32939/dhb.v4i1.1541>
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok. *JURNAL ECONOMINA*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Amanda, M., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 271–283. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i2.1802>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (Sixteenth). Pearson.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2098–2107. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20939>
- Meliana, S. (2020). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Gunung Mas Internasional* [Universitas Putera Batam]. <https://repository.upbatam.ac.id/2212/>
- Normansyah, F. I. (2024). Pengaruh Upah, Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Haki Alam Karya Indrapura Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 5(2). <https://jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/3875>
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407–1416. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Rusydi, M., & Astrini, A. (2015). Pengaruh Upah terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan PT.PP. London Sumatera Indonesia Tbk di Bulukumba. *Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 131–140. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/balance>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th Editio, Vol. 34, Issue 7). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1108/lodj-06-2013-0079>