

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Intigarmindo Persada Jakarta Pusat

Tahani Luthfiana¹, Eigis Yani Pramularso²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta, Indonesia^{1,2}

*Email: tahaniluthfiana@gmail.com

Diterima: 10-08-2026 | Disetujui: 15-08-2026 | Diterbitkan: 17-08-2026

ABSTRACT

This study was motivated by the importance of employee work productivity in supporting the achievement of production targets in the garment industry. PT Intigarmindo Persada, a company engaged in the garment manufacturing industry, requires high employee productivity to achieve its production targets and maintain product quality. Based on the observations, some employees perceived that the compensation they received was not commensurate with their job responsibilities and that their workload was relatively high. These conditions were considered to affect employee work productivity. This study employed a quantitative research method. Data were collected through observation, questionnaires, and literature review. The population consisted of 50 employees in the Quality Control Division, all of whom were selected as the sample using the saturated sampling technique. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with the assistance of IBM SPSS. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee work productivity. Workload also had a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously, compensation and workload had a positive and significant effect on employee work productivity, with a coefficient of determination of 47.7%, while the remaining 52.3% was influenced by other factors that were not examined in this study.

Keywords: Compensation; Workload; Work Productivity; Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya produktivitas kerja karyawan dalam mendukung pencapaian target produksi pada perusahaan garmen. PT Intigarmindo Persada sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen memerlukan produktivitas kerja yang tinggi agar target produksi dan kualitas produk dapat tercapai. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat karyawan yang merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan serta beban kerja yang cukup tinggi, sehingga kondisi tersebut diduga memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan divisi quality control dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara bersama-sama, kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,7%, sedangkan 52.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi; Beban Kerja; Produktivitas Kerja; Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Luthfiana, T., & Pramularso, E. Y. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Intigarmindo Persada Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 3402-3418. <https://doi.org/10.63822/rxbgpx82>

PENDAHULUAN

Industri tekstil adalah salah satu sektor manufaktur yang memberikan kontribusi besar bagi ekonomi Indonesia dan memiliki peranan penting dalam menciptakan lapangan pekerjaan. Meskipun demikian, sektor ini juga menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan global yang semakin meningkat, perubahan permintaan konsumen, serta tuntutan efisiensi produksi yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing dan keberlangsungan perusahaan. PT. Intigarmindo Persada salah satu perusahaan garmen yang mampu memproduksi hingga 13.000 celana jeans per hari, pada bagian *Quality Control* harus memeriksa ribuan produk sebelum dikirim kepada pelanggan. sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusianya untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan dan kondisi tersebut menuntut ketelitian dan kecepatan kerja yang tinggi. (Syam & Paramitha, 2024) menyatakan bahwa pencapaian target produksi pada perusahaan garmen sangat dipengaruhi oleh kualitas dan motivasi sumber daya manusia, karena rendahnya motivasi kerja dapat menurunkan efisiensi serta output produksi perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompensasi menurut Hasibuan kompensasi mencakup seluruh penghasilan yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan (Berkam & Rahmi, 2024). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah beban kerja dalam lingkungan industri manufaktur seperti perusahaan garmen, beban kerja menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan target produksi dan kualitas hasil kerja. Menurut (Ahmad et al., 2023), beban kerja yang tidak proporsional dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan produktivitas kerja karyawan karena berkurangnya konsentrasi dan meningkatnya potensi kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Intigarmindo Persada, berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan bagian *Quality Control*, masih terdapat keluhan mengenai pemberian bonus yang belum sepenuhnya sesuai dengan beban pekerjaan, terutama ketika target produksi meningkat. Selain itu, karyawan juga mengaku sering menghadapi target penyelesaian pemeriksaan produk dalam waktu yang terbatas sehingga beban kerja dirasakan cukup tinggi. Kondisi tersebut diduga berdampak pada ketelitian dan produktivitas kerja. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil observasi di PT. Intigarmindo Persada, perusahaan juga menerapkan lembur pada hari Sabtu dan Minggu pada periode tertentu untuk memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya permintaan produksi mengharuskan perusahaan melakukan penambahan jam kerja agar target dapat tercapai tepat waktu. Meskipun lembur dapat membantu memenuhi kebutuhan produksi, pelaksanaannya juga berpotensi meningkatkan beban kerja fisik dan mental karyawan apabila dilakukan secara terus-menerus. Di sisi lain, pemberian kompensasi lembur yang sesuai menjadi faktor penting agar karyawan tetap termotivasi dan mampu mempertahankan

produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi dan beban kerja yang seimbang menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menjaga produktivitas kerja karyawan.

Penelitian menurut (Paijan & Putri, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi kerja. Sementara itu, penelitian (Wicaksana et al., 2023) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas akibat meningkatnya stres kerja dan menurunnya efisiensi kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor penghargaan yang diterima, tetapi juga oleh keseimbangan beban kerja yang diberikan perusahaan.

Meskipun penelitian mengenai kompensasi dan beban kerja telah banyak dilakukan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menghubungkan kompensasi dan beban kerja dengan kinerja karyawan secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus mengukur produktivitas sebagai output kerja masih relatif terbatas. Kedua, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten mengenai pengaruh beban kerja terhadap hasil kerja karyawan. Ketiga, mayoritas penelitian dilakukan pada sektor jasa, perbankan, logistik, dan ritel, sedangkan penelitian pada industri garmen yang memiliki karakteristik produksi massal berbasis target harian masih relatif sedikit dilakukan. Oleh karena itu, hasil penelitian pada sektor lain belum tentu dapat digeneralisasikan pada industri garmen yang memiliki karakteristik operasional berbeda.

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat temuan (Ahmad et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, (Berkam & Rahmi, 2024) merekomendasikan agar perusahaan memperbaiki sistem kompensasi dan menyeimbangkan distribusi beban kerja sebagai upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun demikian, rekomendasi tersebut masih perlu diuji kembali pada konteks industri garmen, khususnya pada PT. Intigarmindo Persada yang memiliki karakteristik produksi berbasis target serta tuntutan kualitas produk yang tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Intigarmindo Persada. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada industri garmen. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Intigarmindo Persada dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Yusrandi et al., 2025) menegaskan bahwa kompensasi dan beban kerja yang dikelola secara sinergis dapat menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi terhadap daya saing dan profitabilitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja (variabel independen) terhadap produktivitas kerja karyawan (variabel dependen) di divisi *Quality Control* PT. Intigarmindo Persada. Populasi penelitian

berjumlah 50 karyawan, dan sampel ditarik menggunakan teknik sampel jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner berskala Likert 5 poin. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik yang diawali dengan uji kualitas data (validitas Pearson Product Moment dan reliabilitas Cronbach's Alpha), dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas Glejser, dan multikolinearitas). Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linear berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$), uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur persentase kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians produktivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring menggunakan Google Form kepada karyawan PT. Intigarmindo Persada Jakarta Pusat dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis berdasarkan variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 1. Hasil Responden Kompensasi (X1)

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Gaji pokok yang diterima oleh karyawan sangat memuaskan.	9	15	16	5	5
Bonus yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja.	7	16	19	2	6
Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan bonus secara adil kepada setiap karyawan.	9	14	20	4	3
Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai harapan.	7	15	20	5	3
Perusahaan sudah sangat memperhatikan pemenuhan pendapatan tambahan untuk para karyawan.	9	16	17	6	2
Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaannya kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugasnya.	8	15	18	6	3
Perusahaan selalu memberikan kebebasan hak cuti kepada setiap karyawan.	8	14	20	5	3
Perusahaan memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja.	8	16	15	8	3
Perusahaan memiliki tempat parkir kendaraan yang aman dan nyaman.	9	14	17	4	6
Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja.	5	16	20	5	4

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2026)

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 50 responden, mayoritas jawaban berada pada kategori Ragu-ragu dengan persentase 30%–40%, diikuti kategori Setuju sebesar 28%–32%. Sementara itu, responden

yang memilih Sangat Setuju berkisar 10%–18%, Tidak Setuju sebesar 4%–16%, dan Sangat Tidak Setuju sebesar 4%–12%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih memberikan penilaian yang cukup netral terhadap pernyataan yang diajukan, meskipun terdapat kecenderungan memberikan penilaian positif melalui kategori Setuju.

Tabel 2. Hasil Responden Beban Kerja (X2)

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Saya merasakan kesulitan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan di perusahaan	9	23	14	3	1
Saya selalu terpikir bahwa pekerjaan di Perusahaan saat ini sangat membebani	7	22	15	5	1
Saya merasakan bahwa pekerjaan yang dijalani di perusahaan cukup memberatkan	6	24	16	4	0
Saya terkadang mendapatkan tugas yang sifatnya mendadak	10	26	11	3	0
Saya ditargetkan mesti menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	12	21	14	3	0
Saya mendapatkan jam kerja yang berlebihan	8	24	14	3	0
Saya diharuskan mesti menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak	7	23	16	4	0
Saya merasa letih disetiap selesai mengerjakan tugas yang diberikan	7	20	15	6	0
Saya merasakan kelelahan setiap melakukan pekerjaan	9	22	15	2	2

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2026)

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 50 responden, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan persentase berkisar 40%–52% pada setiap pernyataan. Selanjutnya, jawaban ragu-ragu berada pada kisaran 22%–32%, sedangkan sangat setuju berkisar 12%–24%. Adapun responden yang memilih Tidak Setuju hanya sebesar 4%–12%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%–4%. Secara umum, hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian yang positif terhadap pernyataan yang diajukan karena didominasi oleh kategori setuju.

Tabel 3. Hasil Responden Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	8	18	19	4	1
Saya berusaha untuk beradaptasi terhadap setiap pekerjaan yang di berikan perusahaan kepada saya	9	19	18	3	1
Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan	10	17	18	4	1
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	10	16	18	4	2
Saya akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan	10	15	20	4	1

Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	12	17	15	4	2
Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	11	16	19	4	0
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	9	18	18	4	1
Mampu mengerjakan tugas sesuai target yang diinginkan	11	13	20	5	1
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	9	16	19	2	4

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2026)

Berdasarkan hasil kuesioner terhadap 50 responden, jawaban responden didominasi oleh kategori ragu-ragu dengan persentase 30%–40%, diikuti kategori setuju sebesar 26%–38%. Sementara itu, responden yang memilih sangat setuju berkisar 16%–24%, tidak setuju sebesar 4%–10%, dan sangat tidak setuju sebesar 0%–8%. Secara umum, hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih memberikan penilaian yang cenderung netral, meskipun terdapat kecenderungan untuk memberikan penilaian positif melalui kategori setuju dan sangat setuju.

Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukan suatu instrument dapat di percaya untuk di gunakan sebagai pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik atau memenuhi persyaratan penelitian. Reliabilitas instrumen pada penelitian ini diukur menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin baik tingkat konsistensi instrumen yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Kompensasi	0,943 > 0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,910 > 0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0,942 > 0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Kompensasi memperoleh nilai Cronbach's Alpha kompensasi sebesar 0,943, variabel beban kerja sebesar 0,910, dan variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 0,942. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga masing-masing variabel memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Normalitas

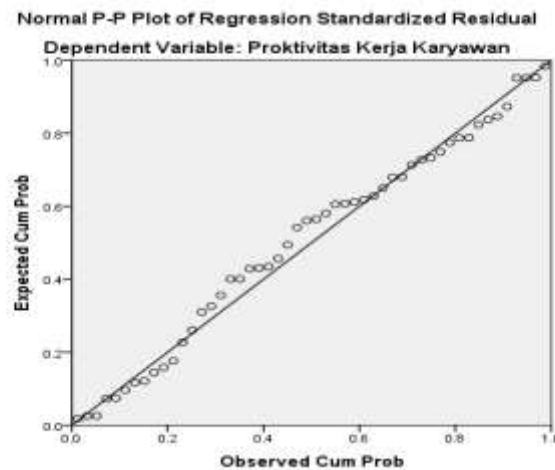
Uji normalitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah nilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable normal atau tidak. Uji normalitas ini juga harus memiliki asumsi bahwa data ini terdistribusi secara normal. Rumus yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Kilmogorov-Smornov* menggunakan SPSS 23. Jika signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.54148362
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.049
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Normal P-Plot)
Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Heterokeditas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

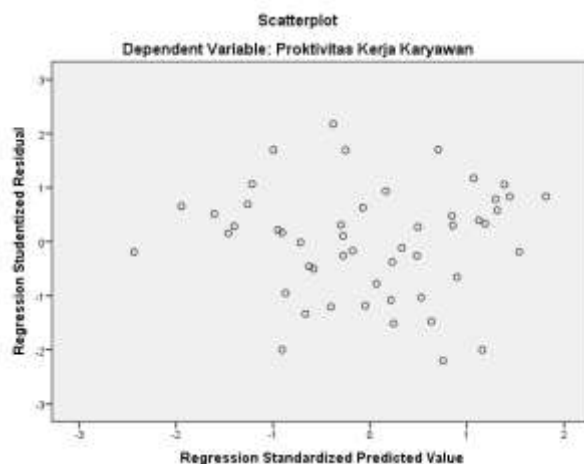
Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.681	3.382		.497	.622
KompensasiX1	.053	.060	.128	.888	.379
BebanKerjaX2	.023	.072	.046	.321	.749

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel diatas diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,379 dan variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,749. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastitas
Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu seperti pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan berdasarkan variabel kompensasi dan beban kerja.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat kolerasi yang tinggi atau sempurna antara variable bebas atau tidak dalam model regresi. Jika nilai VIF *Variance Inflation Factor* lebih kecil dari 10,00 atau $VIF < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya jika nilai VIF *Variance Inflation Factor* lebih besar dari 10,00 atau $VIF > 10,00$ maka terjadi multikolinieritas. Jika terjadi multikolinieritas antar variable, maka uji regresi ganda tidak dapat dilanjutkan. Namun jika tidak ada multikolinieritas antar variable maka uji regresi ganda dapat dilanjutkan.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.233	5.697		.041	.968		
Kompensasi	.533	.101	.555	5.259	.000	1.000	1.000
Beban Kerja	.469	.122	.405	3.839	.000	1.000	1.000

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,000. Variabel Beban Kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan VIF sebesar 1,000. Nilai Tolerance pada kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X₁) dan beban kerja (X₂) sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) variabel dependen.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.233	5.697		.041	.968
KompensasiX1	.533	.101	.555	5.259	.000
BebanKerjaX2	.469	.122	.405	3.839	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaKaryawanY

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Nilai konstanta sebesar 0,233 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi (X₁) dan beban kerja (X₂) dianggap bernilai nol maka produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,233. Selanjutnya nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,533 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satuan, dengan asumsi variabel beban kerja tetap, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar

0,533 satuan. Nilai Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,469 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat satuan, sementara kompensasi tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,469 satuan.

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satuan variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$df = n - k - 1$$

$$df = 50 - 2 - 1 = 47$$

Berdasarkan nilai df sebesar 47 dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011. Nilai tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terhadap hasil uji t masing-masing variabel penelitian.

Tabel 9. Uji T Kompensasi X1 terhadap Produktivitas kerja karyawan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.109	4.111		4.162	.000
Kompensasi	.538	.115	.560	4.682	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,682 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai t hitung sebesar 4,682 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,011 ($4,682 > 2,011$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Intigarmindo Persada Jakarta Pusat.

Tabel 10. Uji T Beban kerja X2 terhadap Produktivitas kerja karyawan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.520	5.629		3.290	.002
Beban Kerja	.477	.152	.412	3.134	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,134 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,134 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,011 ($3,134 > 2,011$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang

ditetapkan, yaitu 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Intigarmindo Persada Jakarta Pusat.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1374.586	2	687.293	21.468	.000 ^b
	Residual	1504.694	47	32.015		
	Total	2879.280	49			

a. Dependent Variable: Proktivitas Kerja Karyawan

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

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 21,468 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Uji Keofisien Determinasi Parsial

Tabel 12. Hasil Uji Keofisien Determinasi Variabel (X_1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.299	6.417

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Proktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,560. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,314 menunjukkan bahwa Kompensasi mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 31,4%, sedangkan 68,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 13. Hasil Uji Keofisien Determinasi Variabel (X_2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.153	7.057

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Proktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,412. Nilai tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang sedang dengan produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,170 menunjukkan bahwa Beban Kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan sebesar 17,0%, sedangkan 83,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Uji Keofisien Determinasi Simultan

Tabel 14. Hasil Uji Keofisien Determinasi Variabel X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.455	5.658

a. Predictors: (Constant), BebanKerjaX2, KompensasiX1

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaKaryawanY

Sumber: Olah Data SPSS Versi 23. (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,691. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X₁) dan Beban Kerja (X₂) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai R Square sebesar 0,477 menunjukkan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 47,7%, sedangkan 52,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,455 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, variabel kompensasi dan beban kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 45,5%, sedangkan 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Variabel Kompensasi X1 Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Y PT. Intigarmindo Persada

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memperoleh nilai t hitung sebesar 4,682 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama H₁ yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan juga cenderung meningkat. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, insentif, maupun tunjangan mampu mendorong semangat kerja karyawan karena mereka merasa hasil kerja yang diberikan mendapatkan penghargaan yang layak dari perusahaan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Ahmad et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Intigarmindo Persada. Oleh karena

itu, perusahaan diharapkan terus menerapkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan agar produktivitas kerja dapat terus meningkat.

Pengaruh Variabel Beban Kerja X2 Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan Y PT. Intigarmindo Persada

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,134 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua H_2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pembagian pekerjaan yang jelas, target yang realistis, serta pengelolaan waktu yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat (Hutauruk & Tinambunan, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Masri et al., 2026) yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Intigarmindo Persada. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur pembagian beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan karyawan agar produktivitas kerja dapat terus meningkat.

Pengaruh Kompensasi X1 dan Beban Kerja X2 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Y PT. Intigarmindo Persada

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,233 + 0,533X_1 + 0,469X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki arah hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, peningkatan kompensasi serta pengelolaan beban kerja yang baik akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 21,468 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga H_3 yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,477, yang berarti 47,7% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja, sedangkan 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang layak, tetapi juga oleh pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi kerja, sedangkan pembagian beban kerja yang proporsional membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ahmad et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, PT. Intigarmindo Persada perlu terus memperhatikan kebijakan kompensasi serta mengatur beban kerja secara seimbang agar produktivitas kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Intigarmindo Persada Jakarta Pusat. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, baik berupa gaji, bonus, insentif, maupun tunjangan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Selanjutnya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Intigarmindo Persada Jakarta Pusat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional sesuai kemampuan dan tanggung jawab karyawan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Pengaturan beban kerja yang tepat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Adapun kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Intigarmindo Persada Jakarta Pusat. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 47,7%. Artinya, sebesar 47,7% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja, sedangkan untuk sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi agar lebih adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta pencapaian karyawan. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja sehingga pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan tidak menimbulkan kelelahan yang berlebihan. Dengan pengelolaan kompensasi dan beban kerja yang baik, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat terus meningkat. Karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin, kemampuan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, karyawan juga perlu memanfaatkan fasilitas dan program yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi sehingga mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif.

Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif.

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. 4(1), 12–19.
- Ajijah, A. H. N., Khoerunnisa, Y., Hidayanto, D. K., & Rosid. (2021). Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review). 8(1), 1–10.
- Awaludin, A., Kartini, T., & Palahudin. (2025). Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. 12.

- Azahra, D. B. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Call Center Pizza Hut Jakarta Pusat. 3, 212–220.
- Azzahra, S., Awalya, S. S., Priyani, P., & Fadilah, M. I. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. 3(1), 150–162.
- Berkam, D., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Boga Paramita Cabang TSM Kota Bandung. 5(3).
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management.
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Inti Teknindo. 47–53.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Helman, & Subiantoro, N. (2023). Produktivitas Karyawan Dipengaruhi oleh Beban Kerja, Stres, Kondisi Tempat Kerja dan Gaji. 3(2), 208–213.
- Hermawan, H., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). The Influence Of Compensation , Workload And Working Environment On Employee Work Productivity at PT Hanchen Industrial Indonesia. 1(2), 38–48.
- Hutauruk, N. V., & Tinambunan, A. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Financial Dan Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi Pt. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi). 2(2), 146–154.
- Inayah, N., & Kurniawati, D. T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Kompensasi Bagi Sandwich Generation. 3(3), 793–804.
- Manurung, G. S., Aprinawati, Harahap, A. F., Rumahorbo, J. S., Angelica, M., Nasution, P. S. Y., & Damanik, Y. P. (2024). The Influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance. 4(3), 564–573.
- Masri, W. P., Sulaiman, S., & Akib, M. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- Paijan, & Putri, A. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 5(03), 152–165.
- Pebriyanti, A., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali. 4, 5203–5213.
- Purba, N., & Setiyono. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia. 3(2), 369–377.
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif : Pengertian dan Macam-macam Jenisnya Quantitative Research Design : Definition and Types. 5(3), 191–199.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. 7.
- Sudradjat, I. (2020). Teori Dalam Penelitian Arsitektur. 1–6.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi kedua). Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

- Syam, A. H., & Paramitha, A. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa. 4, 4089–4099.
- Tirtasari, R., & Luterlean, B. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komepensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pariwisata Provinsi. VII, 457–466.
- Wicaksana, E. P. S. W., Fanggidae, R. E., Nafie, R. E. I., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jalur Nugraha Ekakurir (Jne). 785–796.
- Widyaningtyas, D. P., Fransiska, N., & Maranata, B. H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 4(2), 396–405. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1011>
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. 2(1).
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Kerja Karyawan Manna Kampus (mirota kampus) C . Simanjuntak Yogyakarta Pengaruh kompensasi , beban kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C . Simanjuntak Yogyakarta. 19(2), 205–214. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i2.10924>
- Yusrandi, Kurniawan, A. W., Hamka, R. A., Ruma, Z., & Abdi, R. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja. 4(2), 6157–6162.