

Pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap efisiensi kerja karyawan

Selli^{1✉}, Syawaluddin², Aidil Putra³, Thomas Sumarsan Goh⁴

STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrak

Penelitian dilakukan di PT Bale Dipa Aruna Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji dan menganalisa pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 65 karyawan sampling yang digunakan adalah sampling sensus. Teknik pengumpulan data adalah dengan pembagian kuesioner, wawancara, studi pustaka dan studi dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisa data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, determinasi, uji hipotesis secara simultan dan parsial. Kesimpulan dalam penelitian bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Beban Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan.

Kata kunci: Beban kerja; kepemimpinan; efisiensi kerja

The effect of workload and leadership on employee work efficiency

Abstract

The research was conducted at PT Bale Dipa Aruna Medan. The purpose of this study is to test and analyze the effect of workload and leadership on the work efficiency of employees of PT Bale Dipa Aruna Medan. Population and sample in this study is 65 employees sampling used is census sampling. Data collection techniques are by the distribution of questionnaires, interviews, literature studies and documentation studies. Data sources used are primary and secondary data. Data analysis using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression analysis, determination, hypothesis testing simultaneously and partially. The conclusion in the study that the workload has a positive and significant effect on the work efficiency of employees of PT Bale Dipa Aruna Medan. Leadership has a positive and significant effect on the work efficiency of PT Bale Dipa Aruna Medan employees. Workload and leadership have a positive and significant effect on the work efficiency of PT Bale Dipa Aruna Medan employees

Key words: Workload; leadership; employee work efficiency

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah: suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen adalah: ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah: bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Efisiensi pada prinsipnya adalah: perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah :bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin. Dengan menggunakan cara kerja yang sederhana, penggunaan alat yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas serta menghemat gerak dan tenaga, maka seseorang dapat dikatakan bekerja dengan efisien dan memperoleh hasil yang memuaskan. Tujuan utama pekerjaan kantor adalah: untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sering dijumpai kendala-kendala yang dapat mempengaruhi kelancaran aktivitas kerja. Diantaranya dapat berupa sistem, prosedur atau cara kerja yang kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

PT Bale Dipa Aruna Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang property. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Sehingga secara tidak langsung, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh beban kerja yang diterimanya, yang terindikasi lewat kinerjanya. Beban kerja yang diterima pekerja dapat berupa beban kerja fisik, seperti: paparan suhu lingkungan, kebisingan, pencahayaan yang berdampak pada metabolisme tubuh pekerja dari detak jantung, konsumsi oksigen, suhu tubuh dan sebagainya yang terlihat lebih konkrit dan dekat dengan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti: beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya.

Penurunan efisiensi kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat yaitu: tugas-tugas yang diberikan terlalu sulit untuk karyawan, waktu kerja yang menuntut pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat sehingga terkadang karyawan diharuskan untuk lembur, pelimpahan tugas dan wewenang yang kurang luas diberikan kepada para manajer bagian dikarenakan semua wewenang dipegang oleh pimpinan sehingga diharuskan untuk meminta izin kepada pimpinan yang membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga meningkatkan beban kerja karyawan karena lamanya pekerjaan yang selesai disebabkan oleh pelimpahan tugas dan wewenang yang sempit. Masalah tersebut menyebabkan karyawan mempunyai tugas yang banyak sehingga menjadi beban kerja karyawan setiap harinya sehingga mengakibatkan efisiensi kerjanya mengalami penurunan yang tercermin dari hasil penyelesaian pekerjaan karyawan banyak yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan. Kepemimpinan dalam perusahaan PT Bale Dipa Aruna Medan yang kurang dapat memotivasi para karyawannya yang mempunyai kinerja yang rendah, pemimpin yang mempunyai gaya otoriter yang mengakibatkan karyawan bekerja dengan tertekan dan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga menyebabkan hasil kerja karyawan mengalami banyak kesalahan dan penyelesaian kerja yang banyak mengalami keterlambatan dan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dengan karyawan mengakibatkan apa yang diperintahkan oleh pemimpin tidak dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan karena karyawan tidak mengerti dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan. Serta pemimpin hanya memikirkan profit yang didapat tanpa memikirkan kendala-kendala yang dihadapi oleh para karyawan dalam penyelesaian target pekerjaan sehingga banyak karyawan yang tidak dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini memicu rendahnya efisiensi kerja karyawan yang terlihat dari rendahnya kualitas hasil kerja karyawan yang banyak kesalahan kerja.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan yang beralamat di Jalan Adi Sucipto No 25 Medan Medan dan waktu penelitian mulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan Juni 2022. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 65 karyawan di PT Bale Dipa Aruna Medan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan di PT Bale Dipa Aruna Medan. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Jenis data adalah data kuantitatif dan sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan pustaka. Teknik analisa data yang digunakan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 1.
Hasil Analisis regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.304	2.050		3.075	.003
1BebanKerja	.368	.094	.427	3.917	.000
Kepemimpinan.216	.069	.069	.342	3.138	.003

a. Dependent Variable: EfisiensiKerja

$$\text{Efisiensi Kerja} = 6,304 + 0,368 \text{ Beban Kerja} + 0,216 \text{ Kepemimpinan} + e$$

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah:

Jika Beban Kerja dan Kepemimpinan tidak mengalami peningkatan nilai, maka nilai Efisiensi Kerja Karyawan sebesar 6,304 satuan;

Jika terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel Beban Kerja, maka nilai variabel Efisiensi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,368 satuan dengan anggapan variabel Kepemimpinan tetap; dan

Jika terjadi peningkatan nilai sebesar satu satuan untuk variabel Kepemimpinan, maka nilai Efisiensi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,216 satuan dengan anggapan variabel Beban Kerja tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah

Tabel 2.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1.666a	.444	.426	3.41056	1.629

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, BebanKerja

b. Dependent Variable: EfisiensiKerja

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.426 berarti Beban Kerja dan Kepemimpinan dapat menjelaskan Efisiensi Kerja Karyawan sebesar 42.6% dan sisanya 57.4% (100-42.6) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: motivasi kerja, kompensasi, job description, rekrutmen dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

Tabel 3.
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	Regression	575.066	2	287.533	24.719
	Residual	Residual	721.180	62	11.632	
	Total	Total	1296.246	64		

a. Dependent Variable: EfisiensiKerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, BebanKerja

Tabel 3. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (24,719) > F tabel (3,15) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima yaitu: Beban Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 4.
Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.304	2.050		3.075	.003
1 BebanKerja	.368	.094	.427	3.917	.000
Kepemimpinan	.216	.069	.342	3.138	.003

a. Dependent Variable: EfisiensiKerja

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Beban Kerja diperoleh nilai thitung (3,917) > ttabel (1,999) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima yaitu: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai thitung (3,138) > ttabel (1,999) dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka H2 diterima yaitu: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2019) bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan. Menurut Suwarno (2021:64), "Analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efisien dan efektifitas kerja organisasi berdasarkan volume kerja dan norma waktu." Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kinerja. Beban kerja dapat pula berupa beban kerja mental yang terindikasi lebih subjektif terhadap masing-masing subjek pekerja, seperti: beban waktu, usaha, stress, dan sebagainya. Penurunan efisiensi kerja karyawan yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat yaitu: tugas-tugas yang diberikan terlalu sulit untuk karyawan, waktu kerja yang menuntut pekerjaan harus diselesaikan dengan cepat sehingga terkadang karyawan diharuskan untuk lembur, pelimpahan tugas dan wewenang yang kurang luas diberikan kepada para manajer bagian dikarenakan semua wewenang dipegang oleh pimpinan sehingga diharuskan untuk meminta izin kepada pimpinan yang membutuhkan waktu yang cukup lama sehingga meningkatkan beban kerja karyawan karena lamanya pekerjaan yang selesai disebabkan oleh pelimpahan tugas dan wewenang yang sempit. Masalah tersebut menyebabkan karyawan mempunyai tugas yang banyak sehingga menjadi beban kerja karyawan setiap harinya sehingga mengakibatkan efisiensi kerjanya mengalami penurunan yang tercermin dari hasil penyelesaian pekerjaan karyawan banyak yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2019) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan. Menurut Purba (2021:5), seorang pemimpin dalam kepemimpinannya harus mampu mengambil keputusan dalam menyesuaikan perjalanan organisasi sesuai dengan situasi dan dapat memajukan organisasi sesuai dengan kebutuhan. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila seorang pemimpin mampu berkreasi dan berinovasi dalam menciptakan sesuatu yang baru sesuai dengan perkembangannya. Pemimpin yang efektif akan mampu membawa perubahan efektif dan efisien di dalam organisasi yang dipimpin sehingga mampu membawa organisasi tersebut ke arah keberhasilan. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu perusahaan. Kepemimpinan dalam perusahaan PT Bale Dipa Aruna Medan yang kurang dapat memotivasi para karyawannya yang mempunyai kinerja yang rendah, pemimpin yang mempunyai gaya otoriter yang mengakibatkan karyawan bekerja dengan tertekan dan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga menyebabkan hasil kerja karyawan mengalami banyak kesalahan dan penyelesaian kerja yang banyak mengalami keterlambatan dan komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dengan karyawan mengakibatkan apa yang diperintahkan oleh pemimpin tidak dapat dikerjakan dengan baik oleh karyawan karena karyawan tidak mengerti dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan. Serta pemimpin hanya memikirkan profit yang didapat tanpa memikirkan kendala-kendala yang dihadapi oleh para karyawan dalam penyelesaian target pekerjaan sehingga banyak karyawan yang tidak dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini memicu rendahnya efisiensi kerja karyawan yang terlihat dari rendahnya kualitas hasil kerja karyawan yang banyak kesalahan kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan terhadap Efisiensi Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh Beban Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Marwan dan Saputra (2020:56 dan 38), kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja individu yang tinggi. Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2020) dan Sulaeman (2019) bahwa Beban Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan. PT Bale Dipa Aruna Medan terjadi penurunan efisiensi kerja karyawan yang mana dapat menyulitkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Masalah yang terjadi adalah: keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang mana telah ditentukan deadlinenya dan menurunnya kualitas kerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Laporan untuk divisi kerja finance diharuskan mengumpulkan setiap laporan baik itu pajak, keuangan, purchasing, administrasi maupun auditor pada tanggal 02 setiap bulannya paling lambat tetapi pada prakteknya penyelesaian laporan melewati waktu yang ditetapkan. Untuk divisi marketing baik itu laporan penjualan, laporan konsumen, laporan biaya program promosi harus diselesaikan pada tanggal 28-31 setiap bulannya. Untuk divisi kerja Project seperti laporan legal and banking, surveyor maupun contractor diselesaikan ada tanggal 28-31 setiap bulannya sama dengan bagian construction dan HRD. Tetapi prakteknya banyak laporan yang menjadi tugas karyawan tidak diselesaikan tepat waktu. Karyawan tidak bisa menyelesaikannya tepat waktu disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi dan kepemimpinan yang belum efisien.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:
Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan;
Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan;
Beban Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efisiensi Kerja karyawan PT Bale Dipa Aruna Medan. Hasil analisis regresi linear berganda adalah Efisiensi Kerja = $6,304 + 0,368 \text{ Beban Kerja} + 0,216 \text{ Kepemimpinan} + e$. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.426 berarti Beban Kerja dan Kepemimpinan dapat menjelaskan Efisiensi Kerja Karyawan sebesar 42.6% dan sisanya 57.4% (100-42.6) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: motivasi kerja, kompensasi, job description, rekrutmen dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Azhar. 2021. Manajemen SDM Strategic: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Serang: Bintang Visitama Publisher.
- Amir, Taufiq. 2017. Merancang Kuesioner. Jakarta: Kencana.
- Ansofino. 2016. Buku Ajar Ekonometrika. Yogyakarta: Deepublish
- Arifin, Antoni, Lutfi. 2020. Kepemimpinan Cendekia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bahri, Syamsul dan Fahkry Zamzan. 2021. Model Penelitian Kuantitatif SEM-AMOS (Pengujian dan Pengukuran Instrumen. Yogyakarta: Deepublish.
- Bangun, Wilson. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S P Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herwanto, Riko. 2020. Cloud Computing-Manajemen dan Perencanaan Kapasitas. Yogyakarta: ANDI.
- Handayani. 2019. Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Asiaindo Property Banjarbaru. Jurnal.
- Irwady. 2019. Analisis dan Perancangan. Sistem Kerja. Yogyakarta: Deepublish
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khairi, Halilul. 2021. Organisasi Sektor Publik. Bojong: Nasya Expanding Management.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Latif, Mukhtar dan Suryawahyuni Latief. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Kencana.
- Mahawati, Herin. 2021. Pengantar Riset Keperawatan. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Mahawati, Eni. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Martono, Nanang. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. Rajawali Pers
- Maryuani. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia
- Murti, Sumarni. 2017. Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan). Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Pakpahan, Andrew Fernando. 2021. Metode Penelitian Ilmiah. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Purba, Sukaman. 2021. Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Rahmat, Abdul. 2021. Kepemimpinan Pendidikan. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Revida, Erika. 2021. Manajemen Perkantoran. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Roflin, Edd, Iche Andriyani Liberty, Pariyana, Muhammad Reagan, dan Hanna Marsinta Uli . 2021. Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Saragih, Megasari, Gusandra. 2021. Metode Penelitian Kuantitatif: Dasar-Dasar Memulai Penelitian. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Shahuddin, M. 2018. Rekayasa Perangkat Lunak Terstruktur dan Berorientasi Objek. Bandung: Informatika.
- Simarmata, Nenny, Ika, Putri. 2021. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

- Siswandi. 2016. Manajemen perusahaan. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2017. Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaeman. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Famfit Bugar Nusantara. Jurnal.
- Sunyoto, Danang. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Suwarno, Suparjo Adi. 2021. Manajemen Pendidikan Islam: Teori, Konsep dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam. Indramayu: Adanu Abimata.
- Torang, Syamsir. 2016. Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Utaminingsih. 2018. Metodologi Penelitian Bisnis. Malang: Polinema Press.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia). Jurnal.