



## **Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ**

**Anah Indriyanah**

*anaindriana05@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Dian Sudiantini**

*dian.sudiantini@gmail.com*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Bintang Narpati**

*bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id*

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *anaindriana05@gmail.com*

**Abstract.** *This research aims to find out whether there is an influence Training and Workload on Employee Performance at PT. XYZ. The method used in this research is a quantitative method. The population and sample in this research amounted to 110 employees. The sample collection technique uses saturated sampling where the entire population is used for the sample. The data collection technique is by distributing questionnaires and processing using the SPSS version 29 application. Research This study uses multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the t test and f test. The results of this research show that in the partial test (t test) the training variable has a partial effect on employee performance at PT. XYZ with a calculated t value of 2.488 > t table 1.982 with a sig value. 0.014 < 0.05, the workload variable has a partial effect on employee performance at PT. XYZ with a calculated t value of 5.476 > t table 1.982 with sign. 0.001 < 0.05, and the results of the simultaneous test (f test) of the training and workload variables simultaneously influence employee performance at PT. XYZ with a calculated F value of 45.360 > F table 3.08 and a sig. 0.001 < 0.05.*

**Keywords** *Training, Workload, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan semua untuk sampel. Teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 29. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji parsial (uji t) variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ dengan nilai t hitung 2,488 > t table 1,982 dengan nilai sig. 0,014 < 0,05, variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ dengan nilai t hitung 5,476 > t table 1,982 dengan sign. 0,001 < 0,05, dan hasil uji simultan (uji f) variabel pelatihan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ dengan nilai F hitung 45,360 > F tabel 3,08 dan nilai sig. 0,001 < 0,05.

**Kata kunci :** *Pelatihan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

### **LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu bisnis. perusahaan harus mampu mengikuti arus perkembangan teknologi serta mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia mereka agar mendapat karyawan yang berkualitas. Menurut (Nazir, 2019) Sumber Daya Manusia adalah salah satu modal yang paling penting dan berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang

*Received Juni 30, 2024; Revised Juli 30, 2024; Agustus 01, 2024*

\* Anah Indriyanah, *anaindriana05@gmail.com*

berpengalaman dalam bidang mereka, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting. Perencanaan sumber daya manusia harus dimulai dengan melihat bagaimana rencana strategis perusahaan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja secara umum, luas, dan menyeluruh. Dalam situasi seperti ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terlatih dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tinggi untuk melakukan tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan efektif agar setiap karyawan merasa nyaman menjalankan tugasnya dan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan, kinerja yang lebih baik akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu langkah strategis yang diambil oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah memberikan pelatihan. Menurut (Lestari & Afifah, 2020) Pelatihan adalah proses yang digunakan oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru. Pelatihan adalah bentuk pendidikan jangka pendek di mana perilaku diubah secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Pelatihan diperlukan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, dalam pengelolaan kinerja karyawan mengacu pada jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan suatu perusahaan. Menurut (Siburian et al., 2021) Beban kerja adalah salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Tiga jenis beban kerja dapat dihadapi oleh karyawan yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu rendah dan beban kerja yang terlalu tinggi (Sulastri & Onsardi, 2020). Oleh karena itu beban kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa karyawan menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka serta mereka memiliki waktu dan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kesuksesan seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga mencakup jumlah dan waktu yang dihabiskan untuk menjalankan tugas tersebut (Syardiansah & Maulana Rahman, 2022). Dalam hal ini, Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang, organisasi, atau perusahaan yang mempekerjakan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Siti Nur Aisah, 2023). Dengan kata lain, Kinerja adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya dalam proses menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya berdasarkan keahlian, pengalaman, dan keseriusan serta waktu berdasarkan parameter dan barometer tertentu.

### **Pelatihan**

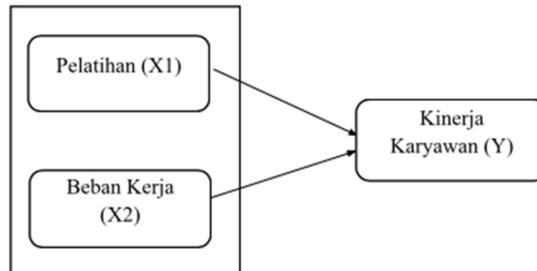
Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan dengan tujuan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Ini bermanfaat bagi individu dan hubungan organisasi serta kelompok kerja. Pelatihan membantu karyawan memperoleh keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Try, 2021) hubungan antara pelatihan dan kinerja semakin penting karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pelatihan adalah proses yang mencakup

serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk membantu karyawannya oleh pelatih profesional untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kerja mereka di tempat kerja. Ini dapat membantu perusahaan menjadi lebih efisien dan produktif (Erlangga, 2022).

### Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja atau dalam konteks pekerjaan tertentu, dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dan berhubungan dengan indikator yang relevan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau pekerja dalam jangka waktu tertentu (Yana Diana, 2019). Beban kerja seseorang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan Standar Kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaan di setiap divisi. Sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan tidak memberikan tekanan berlebihan pada pekerja, beban kerja harus sesuai dengan kemampuan mereka. (Mutiadi et al., 2021).

### Kerangka Konseptual



Berdasarkan pada perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.

H2: Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *google form* yang disebar kepada responden. Setelah itu, data yang terkumpul diolah menggunakan aplikasi pengolah data SPSS versi 29. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 110 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan hasil yang telah diuji menggunakan aplikasi SPSS, variabel pelatihan terdapat 10 pernyataan dengan rata - rata nilai  $r$  hitung sebesar 0,631. Pada variabel beban kerja terdapat 8 pernyataan dengan rata - rata nilai  $r$  hitung sebesar 0,589. Pada variabel kinerja karyawan terdapat 8 pernyataan dengan nilai  $r$  hitung rata - rata sebesar 0,605 . Masing masing pernyataan dari variable mendapatkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,187. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, beban kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Pelatihan	0,816	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,714	0,60	Reliabel

3	Kinerja Karyawan	0,742	0,60	Reliabel
---	------------------	-------	------	----------

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronchbach atas variabel pelatihan kerja sebesar 0,816, beban kerja sebesar 0,714, dan kinerja karyawan sebesar 0,742. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisioner ini realibel karena mempunyai nilai Alpha Cronbach >0,60.

**Pengujian Data Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

			Unstandardized Residual
N			110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.21589156
Most Extreme Differences	Absolute		.069
	Positive		.052
	Negative		-.069
Test Statistic			.069
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	Sig.		.215
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.205
		Upper Bound	.226

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas uji normalitas Kolmogrov-Smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal, dari hasil tabel hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,215 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan	0,591	1,692	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah (2024)

Beban Kerja	0,591	1,692	Tidak Terjadi Multikolinearitas
-------------	-------	-------	---------------------------------

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada Pelatihan (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar  $0,591 > 0,1$  dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar  $1,692 < 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik – titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda

**Uji Hipotesis**

1. Uji T (Parsial)

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.668	2.179		6.731	<.001
Pelatihan	.149	.060	.230	2.488	.014
Beban Kerja	.422	.077	.507	5.476	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Menentukan t tabel dengan menggunakan df (*degree of freedom*) dengan jumlah responden sebanyak 110 maka nilai t tabel dapat diperoleh dengan rumus df (*degree of freedom*)  $df = n - k$ , n adalah besarnya sampel, k adalah jumlah variabel. Yaitu berarti  $df = 110 - 3 = 107$  sehingga diperoleh t tabel adalah 1,982.

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,488 > 1,982$  (t tabel) dengan sig.  $0,014 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara parsial pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,476 > 1,9823$  (t tabel) dengan sig.  $0,001 < 0,05$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak yang berarti secara parsial pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	453.782	2	226.891	45.360	.001
Residual	535.209	107			
Total	988.991	109			

a. Dependent Variable : Kinerja\_Karyawan

- b. Predictors : (Constant), Pelatihan, Beban kerja

Sumber: Data diolah (2024)

Menentukan F tabel dengan menggunakan df (*Degree of Freedom*) dengan jumlah responden sebanyak 110 maka nilai F tabel dapat diperoleh dengan rumus  $df1 = k - 1$ , k adalah jumlah variabel bebas dan terikat yaitu berarti  $3 - 1 = 2$  dan selanjutnya rumus untuk  $df2 = n - k$ , n adalah jumlah sampel yaitu berarti  $110 - 3 = 107$  sehingga diperoleh F tabel adalah 3.08.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar  $45,360 > 3,08$  (F tabel ) dengan nilai sig ialah  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau secara bersama sama terhadap Variable Kinerja Karyawan(Y).

Diperoleh nilai R square di dalam penelitian ini sebesar 0,459 atau 45,9%. Hal ini berarti bahwa 45,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu pelatihan dan beban kerja Sedangkan sisanya 54,1% dijelaskan oleh sebab- sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini seperti *stress* kerja dan lingkungan kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan terhadap variabel pelatihan (X1) yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah dilakukan terhadap variabel beban kerja (X2) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) yang telah dilakukan terhadap variabel pelatihan (X1) dan variabel beban kerja (X2) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) secara bersama- sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ

### Saran

1. Bagi perusahaan  
Pelatihan kerja perlu diperhatikan karena karyawan harus dilatih secara teratur agar mereka mengerti bagaimana menyelesaikan masalah yang nantinya terjadi. Untuk materi pelatihan dibuat agar mudah dipahami dan diterapkan oleh karyawan dalam pekerjaan sehari-hari serta instruktur pelatihan harus orang yang tepat dan ahli di bidangnya. Karena pelatihan akan memberikan karyawan kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang. Untuk mencegah beban kerja yang berlebihan dan mengganggu kinerja, perusahaan harus memperhatikan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat dan mereka dapat merasa nyaman dengan pekerjaan mereka.
2. Bagi Karyawan  
Karyawan diharapkan meningkatkan kesadaran diri untuk mengikuti pelatihan yang telah disediakan oleh perusahaan, karena hal ini dapat menambah *skill* serta wawasan bagi karyawan yang nantinya bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya akan mencari dan memperbaiki hasil penelitian lebih baik lagi agar mereka dapat mengembangkan variabel yang belum pernah diteliti sebelumnya.

**DAFTAR REFERENSI**

- Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). *PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG*. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinera Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8–16.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada . Bank BJB di Cabang Balaraja Banten
- Fernando, F., Simanjuntak, J., (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDO BATAM EKATAMA*. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3.
- Idrus, N., Suhairi, S., & Nurfahmi, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor kecamatan Lalabata kabupaten soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 71–78.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Kinerja*, 3(01), 93–110.
- 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.
- Nazir, A. (2019). *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA MASTIKA NUSANTARA*. *Jurnal Mandiri*.
- Nabawi, (R) (2019). Pengaruh Lingkunga Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhada Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPL* 2(2), 170-183.
- Pradnyana, N. S., Wisastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479.
- Pusparani, M. (2021). *FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Simarmata, R. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TERTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*,

- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 91.
- Sugiyono, P. Dr. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines*
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167.
- Try, A. B. B. T. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada pt.angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Kualanamu Sumatera Utara. *Akuntansi Prima*, 3(1).
- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA MITRA PIRANTI SIDOARJO. *Media Mahardhika*, 21(3), 378–391.
- William, W., & Khoiri, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. *eCo-Buss*, 5(1)
- Yana Diana. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOUSEKEEPING DEPARTEMENT PADA HOTEL BINTAN LAGOON RESORT. *JUMANT*, 11(2), 193–206.