



**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**

**(Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)**

**Skripsi**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**NURDINA ANDRIANI**

**NPM. 216.01.08.1398**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**2020**



**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA  
MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**Nurdina Andriani**

**21601081398**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Beban kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai . Studi Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 68 orang dengan menggunakan random sampling . Cara pengambilan sampel yaitu, pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Untuk mengetahui data-data yang nantinya akan diteliti, penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuesioner untuk lebih mengetahui pendapat dari pegawai dengan mengisi pernyataan yang sudah dilampirkan pada kuesioner tersebut.

Selain itu dalam penelitian ini menggunakan alat ukur SPSS untuk menguji data berupa pengujian instrumen, analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Dari penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yang menyebutkan bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Sedangkan secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

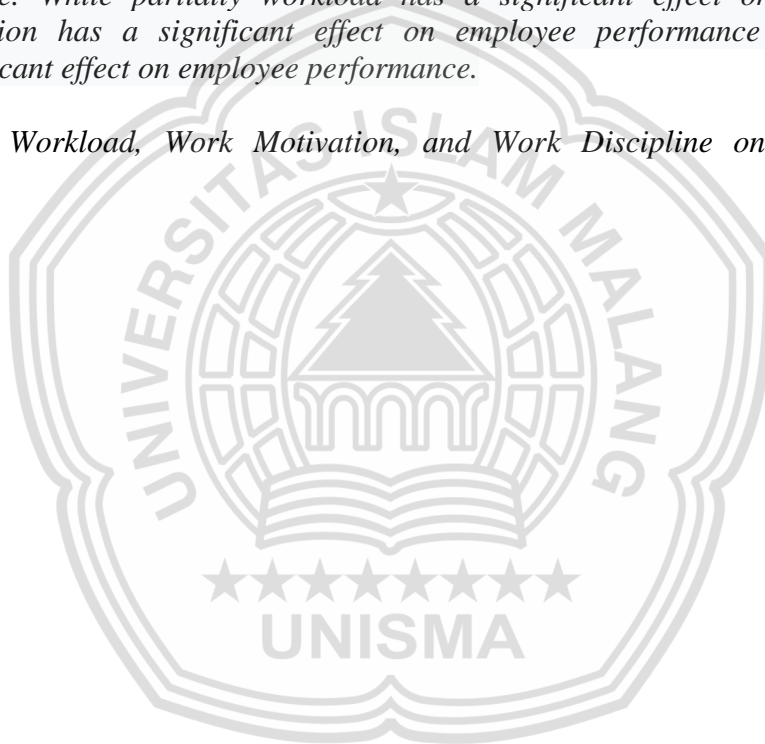


## ABSTRACT

*This research was conducted to determine how much influence the variable workload, work motivation, and work discipline on employee performance. Malang City Environmental Service Study. In this study the population numbered 68 people using random sampling. The method of taking samples is, employees who work at the Department of Environment of Malang City. To find out the data that will be examined later, this study uses a way to distribute questionnaires to better know the opinions of employees by filling out the statements that have been attached to the questionnaire.*

*In addition, this study uses the SPSS measuring instrument to test data in the form of instrument testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. This research resulted in several conclusions which stated that the variables of workload, work motivation, and work discipline were simultaneously influential so that they could improve the performance of the employees of the Malang City Environmental Service. While partially workload has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Effect of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance*



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Instansi yang melayani kepentingan publik seperti Instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen yang penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang diberikan oleh setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada didalam dinas tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja

yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang kinerja pegawai sangat diperhatikan dikarenakan beberapa faktor diantaranya: kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, dan semangat kerja menurun.

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satu diantaranya adalah beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja. Cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan dilakukannya analisis beban kerja yang ada di instansi tersebut. Analisis beban kerja sangat penting untuk dilakukan yang salah satunya agar tercipta suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan pegawai mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan kinerjanya.

Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Kurnia, 2010:18). Analisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan

dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo 2017:21).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang. (Lituhayu, 2008:187).

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk pegawai. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008:97). Diperkuat dengan penelitian Rollos dkk (2018) dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan sebaliknya.

Menurut Sunyoto 2015:11 Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya uuntuk

melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkannya, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan 2019:141)

Menurut George dan Jones (2005:175), salah satu indikator motivasi kerja adalah Arah Perilaku. Arah perilaku adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri pegawai yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai.

Beberapa peneliti telah menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain: Khasifah dkk (2016) dalam penelitian ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)". Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis regresi



berganda dan uji t bahwa variabel independen, yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau pegawai yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi.

. Menurut Hasibuan (2017:194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat di artikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Adanya disiplin dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien

Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar kehadiran pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi instansi.

Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi melaksanakan sebagian kewenangan di bidang kebersihan, pengelolaan air limbah, pertamanan, perindang jalan, pengendalian dampak lingkungan dan penanggulangan pencemaran. Adanya motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik pada diri pegawai dirasa sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, maka dari itu pemberian apresiasi bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik menjadi motivasi bagi pegawai lainnya untuk bekerja dengan disiplin. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian kembali mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka judul yang diambil adalah **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Deskripsi beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?

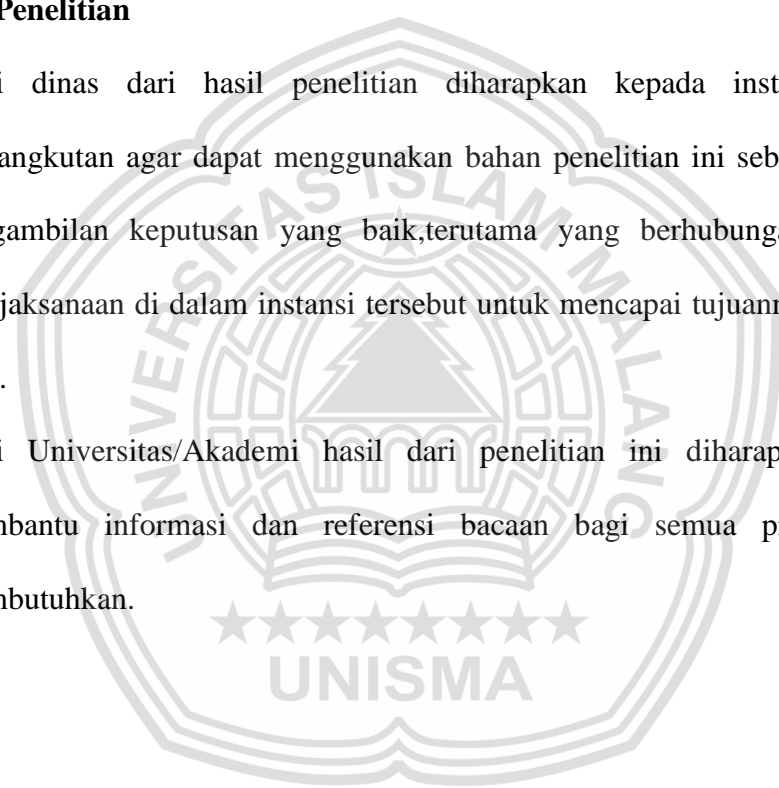
## 1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi dinas dari hasil penelitian diharapkan kepada instansi yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan di dalam instansi tersebut untuk mencapai tujuannya dengan baik.
2. Bagi Universitas/Akademi hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup. Berdasarkan hasil analisis statistika dan pembahasan yang telah disajikan pada bab IV, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai direfleksikan tertinggi oleh indikator pelaksanaan tugas, variabel beban kerja direfleksikan tertinggi oleh indikator beban tekanan psikologis, variabel motivasi kerja direfleksikan tertinggi oleh indikator kebutuhan memperluas pergaulan, variabel disiplin kerja direfleksikan tertinggi oleh indikator tingkat kewaspadaan.
2. Beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup.
3. Beban kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Karena beban kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti kinerja pegawai akan meningkat apabila beban kerja dilakukan dengan baik.
4. Motivasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup karena semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan pada pegawai, maka semakin rendah pula kinerja pegawai.

5. Disiplin kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup karena pegawai taat pada aturan pekerjaan dan waktu yang telah di tentukan oleh instansi.

## 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini pun memiliki keterbatasan diantaranya :

1. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada ASN/PNS Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam memprediksi kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai.

## 5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang telah diuraikan, penelitian ini dapat memberikan beberapa implikasi dan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Instansi

- a. Sebaiknya Instansi meningkatkan peraturan ketaatan pada pegawai, agar pegawai menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka Instansi juga harus membangun motivasi kepada pegawai agar mereka memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik karena pegawai berperilaku sesuai tujuan instansi.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, Instansi sebaiknya memperhatikan jam kerja para pegawai untuk menggunakan waktu kerja sebaik- baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya

dengan tepat waktu. Hal lainnya dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu tersedia.

- c. Variabel disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Instansi sebagai pengelola haruslah lebih memperhatikan disiplin kerja para pegawai baik yang baik maupun disiplin kerja yang buruk. Mengacu pada tingkat disiplin kerja sebaiknya Instansi memberlakukan masa transisi peraturan kepada pegawainya agar pegawai tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai karena variabel beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan masih ada variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang telah diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana. 2008. *Analisis beban kerja*. [Http://adipradana.wordpress.com](http://adipradana.wordpress.com).
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fachreza dkk. 2018. “pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja,dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh”. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Hal. 115-122. Volume 2. No 1.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hal.46.
- George and Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Ppegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Hal 561-569. Vol 11. No 02.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Khasifah dkk. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)”. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*. Hal 1-7. Volume 5. Nomor 1.
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja ( 1st ed.)* Jakarta: Penebar Suadaya.
- Kurnia, 2010, *Defunisi Analisis Beban Kerja..//html*. Diakes 6 Oktober 2010.
- Lituhayu R. 2008. *Persiapan Makanan Pendamping Bagi Bayi*. Jakarta: Waryana.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardianto. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV.

- Maslow. 2013. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP. Jakarta.
- Moeherino. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi-cetakan pertama. Rajawali. Jakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Keemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta.
- Pasolong. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi (Cetakan Keempat)*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Nusa.2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rollos dkk. 2018. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Hal 19-27. Vol.6. No. 4.
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4*, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weith Limit* ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, Vol 05. No 02. (Agustus 2011). ISSN: 1978-1105.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suryana, I. 2009. Pengujian Aktivitas Ekstrak Daun Sirih (Piper betle Linn.) Secara In Vitro. IPB. Bogor. Buletin Littro. Vol 20. No 1. Hal 92-98.
- Sutrisno dkk. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*. Volume 2. No. .2.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tarwaka. 2013. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry, George R. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjiabrata dkk. 2017. “Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sabar Ganda Manado” *Jurnal EMBA*. Hal. 1570-1580. Vol 5. No 2.





Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

