



**BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN J&T
KESAMBEN, BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Veronica Mayangsari

NPM. 21801081239



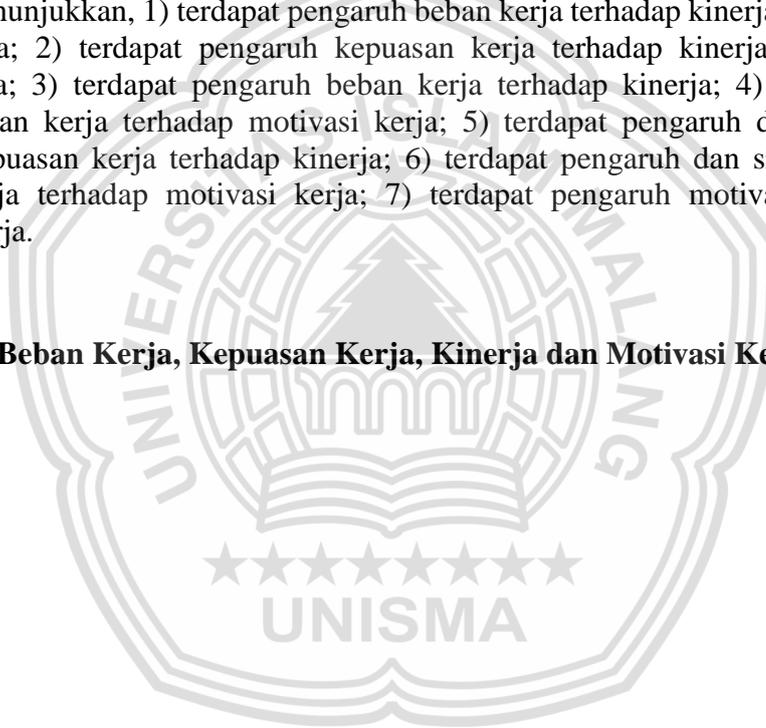
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi beban kerja, kepuasan kerja, kinerja dan motivasi kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan, untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan, untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel dari populasi menggunakan *sampling jenuh* yaitu sejumlah 30 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, analisis jalur (analisis *path*) dan uji kesesuaian model. Hasil penelitian menunjukkan, 1) terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja; 2) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja; 3) terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja; 4) terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja; 5) terdapat pengaruh dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja; 6) terdapat pengaruh dan signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja; 7) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

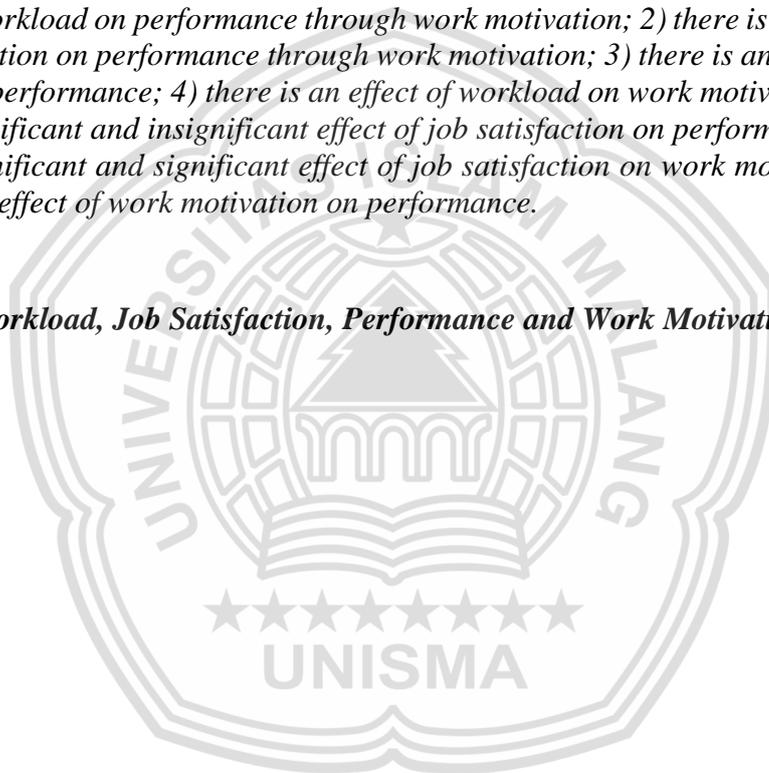
Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Motivasi Kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the description of workload, job satisfaction, performance and work motivation of J&T Kesamben employees, Blitar, to determine the effect of workload on performance through employee work motivation, to determine the effect of job satisfaction on performance through employee work motivation, to determine workload on employee performance, to determine workload on employee motivation, to determine job satisfaction on employee performance, to determine job satisfaction on employee motivation and to determine work motivation on employee performance. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The data used in this study is primary data. The sampling technique of the population using saturated sampling is a total of 30 respondents. The analysis used in this research is descriptive, path analysis (path analysis) and model suitability test. The results showed, 1) there is an effect of workload on performance through work motivation; 2) there is an effect of job satisfaction on performance through work motivation; 3) there is an effect of workload on performance; 4) there is an effect of workload on work motivation; 5) there is a significant and insignificant effect of job satisfaction on performance; 6) there is a significant and significant effect of job satisfaction on work motivation; 7) there is an effect of work motivation on performance.

Keywords: *Workload, Job Satisfaction, Performance and Work Motivation*

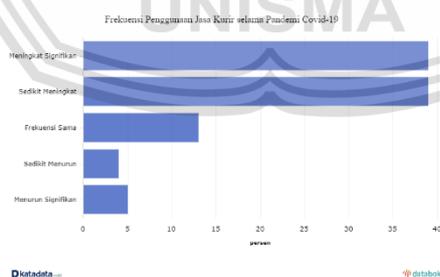


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jasa pengiriman barang semakin banyak diminati dikalangan masyarakat Indonesia terutama pada zaman yang serba canggih saat ini. Kemajuan teknologi di era globalisasi membuat masyarakat cenderung menyukai segalanya serba praktis dan simpel. Terutama pada kondisi pengiriman barang yang menyangkut keterjangkauan regional. Jasa pengiriman barang menjadi solusi yang baik bagi masyarakat yang menyukai kemudahan dan kenyamanan dalam pengiriman barang, selain itu juga jasa pengiriman dirasa sangat efektif dan efisien. Hal ini menjadikan jasa pengiriman barang sangat penting bagi mayoritas masyarakat dimana semakin banyak keinginan serta kebutuhan yang tidak terbatas. Fenomena ini juga dapat dibuktikan dengan adanya data yang menunjukkan bahwa selama pandemi covid-19 pengguna jasa kurir naik secara signifikan sebesar 39% (Jarot, 2020).



Gambar 1.1 Frekuensi Penggunaan Jasa Kurir selama Pandemi Covid-19

Banyaknya perusahaan jasa pengiriman barang yang diminati oleh masyarakat di Indonesia salah satunya adalah J&T *Exspress*. Pernyataan ini sesuai dengan data yang menunjukkan bahwa menurut top brand 2019 J&T

menduduki posisi kedua sebagai perusahaan ekspedisi terbaik. Dimana hal ini J&T memperoleh 20,3% dan menduduki posisi kedua setelah JNE (Hidayat, 2020).

J&T*Express* merupakan salah satu perusahaan layanan pengiriman ekspres berdasarkan perkembangan dari sistem IT. J&T *Express* melayani pengiriman keseluruhan kota, domestik serta Internasional dan termasuk bisnis *e-commerce*. J&T *Express* memiliki layanan utama yang menarik masyarakat diantaranya yaitu *live tracking*, hotline 24 jam dan layanan antar jemput paket gratis, dimana layanan tersebut akan membuat konsumen merasa aman dan nyaman memilih jasa pengiriman barang dari J&T *Express* (Puspa, 2021). Sama seperti perusahaan jasa yang lainnya, perusahaan J&T *Express* juga sangat memperhatikan kepuasan konsumen agar konsumen dapat tetap loyal menggunakan jasa pengiriman J&T*Express*. Oleh sebab itu, karyawan harus bisa memberikan kontribusi yang baik dengan memperhatikan hasil *output* atau kinerjanya. Afandi (2018:83) berpendapat mengenai kinerja, dimana kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan karyawan pada sebuah perusahaan yang diperolehnya melalui kesesuaian wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sebagai bentuk upayanya untuk dapat memperoleh target yang ilegal. Salah satu indikator kinerja karyawan adalah kuantitas, dimana seberapa lama karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa adanya kesalahan dalam sehari (Mangkunegara, 2017).

Pemberian gaji yang sesuai terhadap karyawan, motivasi perusahaan yang diberikan terhadap karyawan serta kepuasan kerja karyawan terhadap beban kerja yang diberikan dapat memengaruhi hasil kinerja karyawan (Siagian,

2002). Menurut beberapa penelitian terdahulu kinerja dipengaruhi oleh beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Afandi (2018:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan suasana kerja, berkolaborasi dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima saat kerja dan urusan yang melibatkan fisik serta psikologi. Hal ini bukan hanya mencakup gaji tetapi juga kesamarataan dalam memperlakukan karyawan satu dengan yang lain serta sama-sama ingin mendengar dan didengar baik itu antar karyawan dengan pimpinan begitu juga sebaliknya (Nuraini, 2013:115-116). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan (Ikhtifaiyah, 2020).

Fokus perusahaan bukan hanya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan tetapi juga memberikan motivasi kepada karyawan juga salah satu faktor terpenting untuk dapat meningkatkan gairah semangat karyawan. Usaha yang dilakukan perusahaan adalah promosi (Sunyoto, 2013:13-17). Artinya perusahaan akan memberikan apresiasi dengan cara menaikkan jabatan, menaikkan gaji serta memberikan jaminan dimasa depan.

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan agar mereka mampu bekerjasama serta bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Ruhayu dkk, 2020).

Dalam sebuah perusahaan ekspedisi, karyawan harus dapat memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen yang menggunakan jasa mereka.

Tentunya dalam hal ini beban kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan harus dapat diselesaikan sesuai dengan estimasi pengiriman barang. Untuk dapat mencapai itu semua perlu adanya dorongan bagi perusahaan untuk dapat menumbuhkan semangat karyawan salah satunya adalah memberikan motivasi (Koesomowidjojo, 2017:24). Karyawan yang senang dengan pekerjaannya biasanya dapat mencapai hasil kinerja yang baik, pernyataan ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:459) dimana kinerja perusahaan akan baik jika perusahaan tersebut dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat berkontribusi lebih baik terhadap perusahaan sehingga cita-cita perusahaan bisa tercapai. Pendapat ini juga sepadan dengan penelitian Susilowati (2018) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Motivasi Kerja.

Permasalahan kekurangan tenaga kerja atau karyawan dapat mempengaruhi beban kerja dan berimbas pada kinerja yang diperoleh perusahaan jasa pengiriman. Salah satunya terjadi pada perusahaan ekspedisi J&T *Exspress* Kesamben, Blitar dimana kurangnya tenaga kerja karyawan akhirnya membuat beberapa karyawan merasakan kelelahan serta hasil kinerja tidak sesuai target. Hal ini berdampak juga saat adanya *event marketing*, karyawan dituntut untuk bekerja cepat sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Selain itu juga kurang puasnya karyawan terhadap gaji yang diberikan membuat hasil kinerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti ingin mengkaji dan meneliti permasalahan tersebut dengan memfokuskan

variabelnya yaitu beban kerja, kepuasan kerja, kinerja dan motivasi kerja. Oleh sebab itu penelitian dengan judul “Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan J&T Kesamben, Blitar” ini perlu dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?
5. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?
8. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.
5. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.
8. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan J&T Kesamben, Blitar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari segi teoritis yaitu memperbanyak dan memperluas ilmu serta wawasan kepada orang yang membaca khususnya untuk hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan beban kerja, kepuasan kerja, kinerja serta motivasi kerja.

Manfaat dari segi praktis berharap nantinya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi J&T

Dapat memberikan informasi tambahan serta bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi J&T untuk lebih memahami sejauh mana beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan J&T dan dapat membantu pihak J&T dalam mengambil kebijakan yang tepat dalam mencapai tujuan yang akan ditetapkan.

2. Bagi Karyawan

Dapat memberikan informasi terkait tentang beban kerja, kepuasan kerja, kinerja dan motivasi kerja.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan manfaat dalam segi wawasan serta pengetahuan tentang teori-teori yang mencakup beban kerja, kepuasan kerja, kinerja serta motivasi kerja.

4. Bagi Penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sumber referensi dalam membuat serta mengembangkan penelitian yang relevan berkaitan dengan beban kerja, kepuasan kerja, kinerja serta motivasi kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis beban kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) karyawan J&T Kesamben, Blitar maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
2. Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
3. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel beban kerja terhadap motivasi kerja.
4. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja.
5. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.
6. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.
7. Terdapat pengaruh dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

1.2 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini masih menggunakan responden yang berjumlah sedikit yaitu 30 responden karyawan J&T Kesamben, Blitar.

2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga simpulan yang diperoleh berasal dari data kuesioner.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengemukakan saran kepada beberapa pihak yang berkepentingan atas manfaat yang diperoleh yaitu:

- 1) Bagi perusahaan

Hasil kesimpulan di atas menunjukkan beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai yang diperoleh variabel bebas terhadap kinerja sebesar 90,5%. Hal ini dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh relatif tinggi jika dibandingkan dengan faktor lain diluar versi penelitian ini. Dengan demikian, hasil ini dapat digunakan perusahaan J&T untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja perusahaan demi pertumbuhan perusahaan yang lebih baik.

- 2) Bagi peneliti selanjutnya selain beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan untuk bisa mengetahui pengaruh-pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ridwan. (2015). *Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.Muri Yusuf. (2005). *Metodologi Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: UNP Press.
- Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astianto., Anggit dan Suprihhadi., Heru. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No.7, 2014
- Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelaja
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fernando, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Batam Ekatama* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Gujarati, Damodar N, (2004). *Basic Econometrics, Fourth edition*, Singapore. McGraw-Hill Inc.
- Hariyanto. (2021). *Mengenal J&T Express Owner, Kesuksesan Perusahaan Ekspedisi - Ajaib*. Ajaib.Co.Id. <https://ajaib.co.id/mengenal-jt-express-owner>

kesuksesan-perusahaan-ekspedisi/

Hakim, Abdul. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165- 180.

Handayani, Henny. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT Bumi Karsa Makassar. *Jurnal riset edisi XV 3 (004)* 88-89

Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

<https://infobrand.id/kali-ketiga-berturut-turut-jt-ekspres-raih-penghargaan-top-brand-award.phtml>

Iktifaiyah, A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Iqbal, Hasan. (2001). *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, Bumi Aksara. Jakarta.

Kusnendi. (2005). *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan Lisrel 8*. Bandung: UPI.

Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses

Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.

Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja*, Dosen Poltekes Padang: PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara , A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumbur Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Munandar, Utami. (2006). *Kretifitas dan Keberbakatan, Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*: Jakarta: Gramedia.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ningsih, S., Alwie, A. F., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Notoatmodjo, S (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Puspa, A. W. (2021). J&T Express Punya Layanan Baru, Paket Sampai Kurang dari 2 Hari. *Bisnis.Com*.
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20210409/98/1378851/jt-express-punya-layanan-baru-paket-sampai-kurang-dari-2-hari>
- Permendagri RI. (2008). tentang Beban Kerja. Peraturan Menteri dalam Negeri nomor: 12/2008.
- Rahmaudina, N. A., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Terhadap Kinerja Guru SDN Kandangapi 2 Kota Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- Ramadhan, D. A. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Matmoen Rest Grup Di Kabupaten Boyolali (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ristiyani, F. (2020). Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada BNI Syariah KC Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. J. (2008). *Perilaku organisasi*. Edisi ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 32-42.

- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Siregar, Sofyan. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Solimun. (2002). *Structural Equation Modeling LISREL dan Amos*, Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya
- Sujarwanto. (2016). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2017). *Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Sutama. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, kualitatif, PTK, dan R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Susilowati, N. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Utama, Made Suyana. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: CV Sastra Utama.

Usman, Husaini. (2003). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

