

## PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dewi Prasetyowati  
dewiprasetyowati90@gmail.com  
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resource is one of the essential parts and has a big role in the company's development. Due to its important role, each organization or company needs to pay attention to its employees' performance. This research aimed to find out the effect of workload, work motivation, and work satisfaction on the employees' performance at CV. Gamping Mas, Surabaya. The research was causal-comparative. Moreover, the population was employees of CV. Gamping Mas, Surabaya. The data were primary. The data collection technique used saturated sampling. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to 150 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The result showed that (1) Workload had a negative and significant effect on employees' performance; (2) Work motivation had a positive and significant effect on employees' performance; and (3) Work satisfaction had a positive and significant effect on employees' performance.*

**Keywords:** *workload, work motivation, work satisfaction, employees' performance.*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam perkembangan suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, maka setiap organisasi atau perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini karyawan CV. Gamping Mas Surabaya. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas; (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas.

**Kata Kunci:** beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat mendorong perusahaan untuk semakin kompetitif. Munculnya berbagai persaingan global secara tidak langsung mendorong perusahaan untuk terus mencari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil serta berdaya saing tinggi agar dapat terus mempertahankan posisinya dalam pasar global. Pengelolaan SDM yang tepat dan berorientasi kepada karyawan sangat dibutuhkan demi terciptanya SDM yang terampil dan berkualitas

Menurut Mangkunegara (2016:3) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang baik diperlukan untuk aktivitas jalannya operasional perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan

membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

CV. Gamping Mas Surabaya merupakan perusahaan yang memproduksi alat-alat tulis di Surabaya. Tuntutan pekerjaan yang terus menerus membuat karyawan tidak memiliki kefokusannya dalam bekerja karena merasa pekerjaan yang dikerjakannya saat berada di dalam perusahaan bersifat monoton dan menimbulkan kebosanan dan meningkatkan tingkat kemangkiran dalam pekerjaan sehingga hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Berikut absensi karyawan CV. Gamping Mas Surabaya 6 bulan terakhir, yaitu:

**Tabel 1**  
**Absensi Karyawan CV. Gamping Mas Bulan Juli-Desember 2021**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Juli	4	5	3	0	13
Agustus	6	4	2	0	12
September	5	3	3	0	11
Oktober	3	4	5	1	13
November	4	1	2	0	7
Desember	3	3	2	2	10

Sumber: CV. Gamping Mas

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang mangkir untuk bekerja hal tersebut dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, turunnya penjualan juga dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. berikut data penjualan CV. Gamping Mas Surabaya:

**Tabel 2**  
**Penjualan CV. Gamping Mas Bulan Januari-Desember 2021**

Bulan	Penjualan (Rp)	Perubahan (%)
Januari	2,831,724,287	-
Februari	2,904,074,703	↑ 2.55%
Maret	3,010,472,872	↑ 3.66%
April	3,197,937,564	↑ 6.23%
Mei	1,152,181,111	↓ 63.97%
Juni	2,081,556,320	↑ 80.66%
Juli	2,001,071,661	↓ 3.87%
Agustus	1,964,626,364	↓ 1.82%
September	2,322,598,502	↑ 18.22%
Oktober	2,080,379,165	↓ 10.43%
November	1,948,270,303	↓ 6.35%
Desember	2,182,375,200	↑ 12.02%

Sumber: CV. Gamping Mas

Tabel 2 menunjukkan penjualan CV. Gamping Mas Surabaya yang mengalami fluktuasi. Pada bulan Mei 2021 CV. Gamping Mas Surabaya mengalami penurunan penjualan tertinggi sebesar 63,97% kemudian pada bulan Juni CV. Gamping Mas Surabaya mampu meningkatkan penjualan sebesar 80,66%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang stabilnya penjualan pada CV. Gamping Mas Surabaya. Target yang selalu berubah-ubah sesuai dengan order produksi yang masuk membuat karyawan kesulitan untuk mencapai target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu pengelolaan karyawan harus tertata dengan baik agar tidak terjadi masalah dengan memperbaiki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Beban kerja menjadi persoalan yang perlu diperhatikan bagi perusahaan terutama kaitannya dengan kinerja. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2014:20). Beban kerja yang berlebihan akan berdampak pula

terhadap hasil kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai kondisi fisik, emosional dan mental. Beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sagita dan Assa (2019), Adrianto *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriana *et al.*, (2019) serta Silvia *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2016:93). Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriana *et al.*, (2019), Adiyasa dan Windayanti (2019), Adrianto *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh serta Changgriawan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Sagita dan Assa (2019), Changgriawan (2017), Adrianto *et al.*, (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas Surabaya?; (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas Surabaya?; (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas Surabaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas Surabaya; (2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas Surabaya; (3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan

efektif. Hasibuan (2016:94) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya. Untuk itulah dibutuhkan analisis yang berkaitan dengan beban kerja karyawan.

### Motivasi Kerja

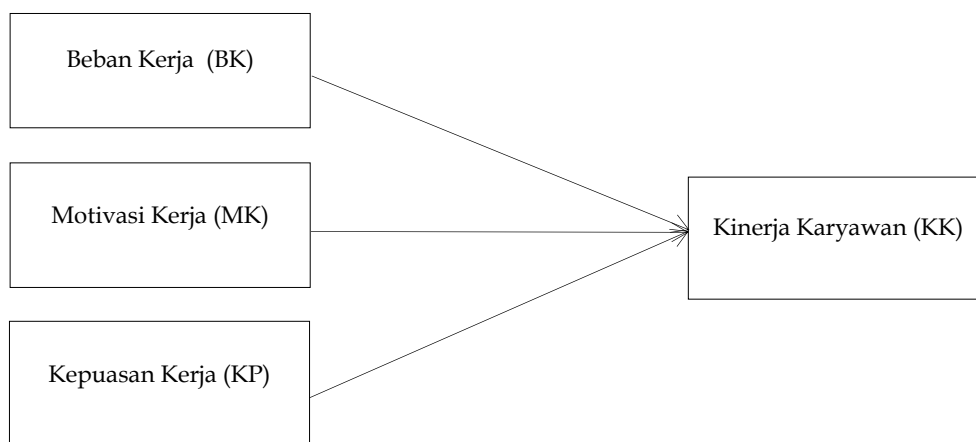
Sunyoto (2015:11) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dapat dilihat dari usaha, perilaku karyawan yang baik mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Seseorang yang tidak memiliki motivasi akan memberikan hasil yang minimum dalam bekerja.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Priansa (2016:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. produk atau jasa yang dibeli sesuai dengan harapan dan mampu memenuhi kebutuhan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



**Gambar 1**  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Koesomowidjojo (2017:19) adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu jika kelelahan pekerja meningkat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dengan demikian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sagita dan Assa (2019), Adrianto *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Andriana *et al.*, (2019) serta Silvia *et al.*, (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2016:87). Motivasi timbul dalam diri karyawan bila ia merasakan akan adanya kebutuhan. Karyawan yang terdesak kebutuhan maka akan ia akan bekerja dengan maksimal dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriana *et al.*, (2019), Adiyasa dan Windayanti (2019), Adrianto *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Changgriawan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Priansa (2016:291) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Sagita dan Assa (2019), Changgriawan (2017), Adrianto *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kasual

komparatif (*casual comparative research*). Penelitian kasual komparatif adalah penelitian yang menggunakan hubungan sebab – akibat antara dua variable atau lebih. Tipe penelitian kasual koperatif ini termasuk tipe penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan sebab akibat yang melalui variabel independen maka diambil sebuah kesimpulan umum. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan CV. Gamping Mas Surabaya sebanyak 150 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Sugiyono (2017:68) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 150 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data subjek (*self-report data*). Data subjek (*self-report data*) merupakan data yang diteliti berkaitan dengan subjek yaitu berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden. Pada penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan CV. Gamping Mas Surabaya. Menurut Sugiyono (2017:137) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan CV. Gamping Mas Surabaya sebagai responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kegiatan penelitian di lapangan dengan menggunakan kuesioner yang di dalamnya berisi pernyataan yang ditujukan terhadap responden.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian diartikan sebagai segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:38). Pada penelitian ini ada tiga variabel bebas yang diteliti meliputi: *brand image*, kualitas produk dan *celebrity endorser* serta variabel loyalitas pelanggan digunakan sebagai variabel terikat. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan CV. Gamping Mas Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan Setiawan dan Kartika (2014) adalah: (a) Kualitas kerja; (b) Kuantitas kerja; (c) Tanggung jawab; (d) Kerjasama; (e) Inisiatif.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan CV. Gamping Mas Surabaya dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:33) adalah: (a) Kondisi pekerjaan; (b) Penggunaan waktu kerja; (c) Target yang harus dicapai.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dirasakan karyawan CV. Gamping Mas Surabaya baik berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi sehingga dapat mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Adapun

indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja Hasibuan (2016:152) adalah: (a) Kebutuhan fisiologis; (b) Kebutuhan rasa aman; (c) Kebutuhan sosial; (d) Kebutuhan penghargaan; (e) Kebutuhan aktualisasi diri.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sejauh mana perasaan karyawan karyawan CV. Gamping Mas Surabaya terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2014:243) adalah: (a) Gaji; (b) Rekan kerja; (c) Pekerjaan itu sendiri; (d) Pengawasan.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas Ghazali (2016:53) yaitu: a) Jika nilai signifikansinya < 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansinya > 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menunjukkan apakah instrumen yang digunakan dalam hal penelitian ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak dengan responden yang sama yang menunjukkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan dalam kuesioner yang telah dinyatakan kevalidannya. Metode tersebut melakukan pengukuran reliabilitas berpedoman dengan *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,7 bisa dikatakan penelitian reliabel (Ghozali, 2016:43).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan variable bebas (*independent*) yaitu beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variable terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Penggunaan analisis ini dikarenakan variable independenya dua atau lebih sehingga digunakan lah analisis linier berganda. Berikut persamaan analisis linier berganda dalam penelitian ini :

$$KK = \alpha + \beta_1BK + \beta_2MK + \beta_3KP + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefesien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- LK : Beban Kerja
- MK : Motivasi Kerja
- KP : Kepuasan Kerja
- e : *Standart error*

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah varibel-variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot menurut Ghazali

(2016: 156) yaitu: a) Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator independen (Ghozali, 2016:105). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar semua variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut : a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. b) Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, karena jika terdapat heteroskedastisitas maka varians tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:134) adalah jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menrangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan Ghozali (2015:98). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria pengujian dalam uji statistik t adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansinya  $\leq 0,05$  maka ada pengaruh secara



parsial antara variable beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner valid atau tidak. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,544	0,000	Valid
	KK2	0,655	0,000	Valid
	KK3	0,778	0,000	Valid
	KK4	0,630	0,000	Valid
	KK5	0,431	0,000	Valid
Beban Kerja (BK)	BK1	0,657	0,000	Valid
	BK2	0,776	0,000	Valid
	BK3	0,661	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,546	0,000	Valid
	MK2	0,414	0,000	Valid
	MK3	0,549	0,000	Valid
	MK4	0,547	0,000	Valid
	MK5	0,511	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KP)	KP1	0,816	0,000	Valid
	KP2	0,819	0,000	Valid
	KP3	0,689	0,000	Valid
	KP4	0,774	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 3 diketahui bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel kinerja karyawan, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>
KK	.756	5
BK	.771	3
MK	.745	5
KP	.776	4

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,70.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda tersaji pada Tabel 5:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.975	.423			7.036	.000
	BK	-.207	.066	-.219		-3.133	.002
	MK	.360	.086	.325		4.170	.000
	KP	.188	.062	.236		3.023	.003

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

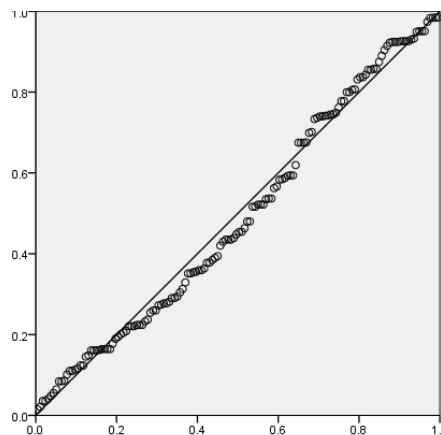
$$KK = 2,975 - 0,207 BK + 0,360 MK + 0,188 KP + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 2,975 artinya jika variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai tetap atau sama dengan nol ( $=0$ ), maka nilai kinerja karyawan adalah Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar -0,207 yang menunjukkan arah hubungan negatif (berlawanan arah) antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat beban kerja naik maka kinerja karyawan akan turun. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,360 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat motivasi kerja naik maka nilai kinerja karyawan juga akan naik. (4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,188 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan naik.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

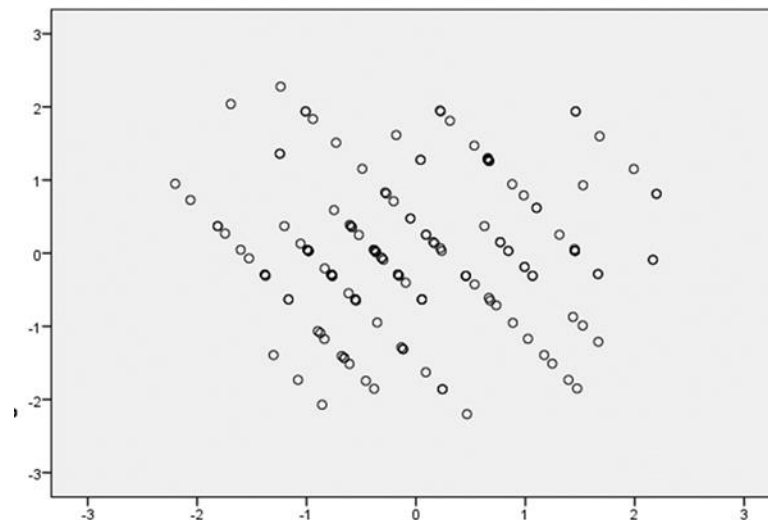
Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
BK	.991	1.009
MK	.795	1.257
KP	.791	1.264

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 6 terlihat bahwa variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model

penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.476	3	1.825	38.425	.000b
	Residual	2.660	56	.048		
	Total	8.136	59			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.596	.582	.32988

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,596 atau 59,6%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 59,6%, sedangkan sisanya 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t	Sig	Keterangan
BI	2.545	.013	Signifikan
KP	2.467	.015	Signifikan
CE	8.878	.000	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa: a) Variabel beban kerja memiliki nilai t sebesar -3,133 dengan sig. sebesar  $0,002 \leq 0,05$ , maka  $H_1$  diterima. Hal ini menandakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas. b) Variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 4,170 dengan sig. sebesar  $0,000 \leq 0,05$ , maka  $H_2$  diterima. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas. c) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 3,023 dengan sig.

sebesar  $0,003 \leq 0,05$ , maka  $H_3$  diterima. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin rendah beban kerja yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan CV. Gamping Mas akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi maka hal ini akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Menurut Koesomowidjojo (2017:19) karyawan yang mengalami kelelahan maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Pada penelitian ini karyawan merasa target yang diberikan kepada karyawan terlalu tinggi. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Namun karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dan produksi yang telah ditetapkan dengan baik sesuai dengan jadwal dan waktu bekerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan datang terlambat atau mangkir dalam bekerja karena adanya beban dengan penyediaan karyawan yang seringkali terbatas tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sagita dan Assa (2019), Adrianto *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Andriana *et al.*, (2019) serta Silvia *et al.*, (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi dorongan motivasi yang diberikan CV. Gamping Mas kepada para karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2016:87). Karyawan CV. Gamping Mas memiliki motivasi yang tinggi yang di dukung dengan adanya dorongan kebutuhan, sehingga karyawan bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan juga akan lebih tenang dalam bekerja jika CV. Gamping Mas memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Karyawan juga akan termotivasi jika mendapatkan dukungan dan masukan yang lebih baik lagi, serta karyawan akan senang jika mereka mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang telah mereka capai sehingga mereka dapat mengembangkan potensi diri yang mereka miliki ke perusahaan. dengan demikian maka semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Andriana *et al.*, (2019), Adiyasa dan Windayanti (2019), Adrianto *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Changgriawan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi rasa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. (Priansa,

2016:291). Jika karyawan CV. Gamping Mas mendapatkan gaji yang sesuai, rekan kerja yang menyenangkan, kemudian karyawan merasa kepribadian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang didapatkan dan karyawan merasa pengawasan serta aturan yang diterapkan di perusahaan dilakukan dengan baik maka hal ini menimbulkan rasa kepuasan yang tinggi terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sagita dan Assa (2019), Changgriawan (2017), Adrianto *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Artinya, semakin rendah beban kerja yang diberikan pada karyawan maka kinerja karyawan CV. Gamping Mas akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi maka hal ini akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan CV. Gamping Mas. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat sehingga kinerja karyawan CV. Gamping Mas akan semakin meningkat. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gamping Mas. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Gamping Mas maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **Keterbatasan**

Penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 150 responden. (3) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan CV. Gamping Mas yang sebenarnya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen CV. Gamping Mas sebaiknya dapat mengatur jadwal dan waktu kerja sebaik mungkin yang dilandasi oleh peraturan perusahaan sehingga dapat mengurangi kelelahan pada karyawan dan kinerja karyawan dapat meningkat. (2) Bagi manajemen CV. Gamping Mas sebaiknya dapat mengembangkan potensi diri yang dimiliki karyawannya dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga akan berdampak pada meningkatnya kepercayaan diri karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. (3) Bagi manajemen CV. Gamping Mas sebaiknya dapat mengarahkan karyawannya dengan memberikan training kepada karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kualitas diri dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adiyasa, N.I.W dan Windayanti. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis* 2(1):23-30.
- Adrianto, T., Z. Ilmi dan A. Heksarini. 2020. The Influence Of Workload And Motivation On Employee Satisfaction And Performance Of PT Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 4(3):71-78.
- Andriana, I., D. Riyanto dan D. Darmawan. 2019. Workload and Motivation on Employees Performance Analyzed by Information Technology. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering* 662(2):1-6.
- Changgriawan, G.S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA* 5(3):1-7.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Koesomowidjojo, S. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Jakarta.
- Munandar, A.S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Sagita, D dan F. Assa. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 19(2):1-14.
- Silvia, Y.O.D., P.N. Aurelia dan M. Edellya. 2021. Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra* 12(1):139-150.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.