

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN NIAS**

Oleh:

Harry Purba ¹⁾

Sarman Sinaga ²⁾

Anton A. Sinaga ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

harrypurba@gmail.com ¹⁾

sarmansinaga17@gmail.com ²⁾

antonsinaga@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims at analyzing the effect of work motivation and workload on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Office of Public Works and Spatial Planning in Nias Regency. This research is quantitative using primary data, the population in this study are all employees. The sampling technique in this study used saturated sampling, totaling 28 respondents. The data collection method is carried out through questionnaires distributed to employees in 2021. From the results of the determination test, the Adjusted R Square value is 0.518, this means that the variables of work motivation, workload, and job satisfaction can affect employee performance by 51.8%, while the rest of 48.2% is influenced by other variables outside of this study.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, yang berjumlah 28 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang disebarakan kepada pegawai pada tahun 2021. Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,518 hal ini berarti variabel motivasi kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era globalisasi, salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan faktor penggerak terhadap komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu organisasi. Dengan demikian karyawan merupakan faktor penting yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan dan motivasi, yang mana artinya apabila seorang karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan ia memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikannya, maka secara jelas bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Untuk

mendapatkan pegawai yang diinginkan organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena pegawai biasanya akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi.

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan bagian kepuasan hidup. Apabila seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka ada kecenderungan ia akan memperbaiki kehidupan kerjanya. Menurut Howell dan Robert dalam Wijono, (2016:186) sehingga, semakin kecil derajat ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, dengan besarnya ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut akan rendah. Kepuasan kerja merupakan konsep yang tidak dapat dilihat bentuknya namun dapat dirasakan oleh setiap anggota organisasi. Setiap anggota organisasi memiliki karakteristik yang berbeda dalam menetapkan standar kepuasan kerjanya. Namun dampak yang diberikan atas kepuasan tersebut tetaplah sama, yaitu kinerja yang semakin baik. Hasil penelitian Febriyanti (2013) menyimpulkan bahwa banyak diantaranya latar belakang

pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri DPUPR Kabupaten Nias adalah salah satu instansi pemerintahan yang mendapatkan tuntutan kinerja tinggi dibalik program kerja yang cukup padat. DPUPR merupakan unsur pelaksana tugas Pemerintah Daerah di bidang pekerjaan umum. DPUPR memiliki fungsi yaitu, menyelenggarakan kegiatan di bidang cipta karya, menyelenggarakan kegiatan di bidang teknis tata ruang, menyelenggarakan kegiatan dibidang pengairan, dan melaksanakan kegiatan ketatausahaan. Dalam memenuhi fungsi-fungsi tersebut bukan merupakan pekerjaan yang mudah bagi para pegawai DPUPR Kabupaten Nias. Hal tersebut terjadi

karena DPUPR memiliki program kerja yang cukup padat di setiap bidangnya. Untuk menjalankan program-program kerja dan menghadapi target waktu pengerjaan program kerja yang telah disusun, tidak jarang harus melakukan pekerjaan lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Selanjutnya indikasi beban kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias yaitu, menetapkan waktu kerja bagi pegawainya dari jam 07.30-16.30 atau selama 37,5 jam/minggu namun pada kenyataannya banyak pegawai yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Pencapaian indikator kinerja dibandingkan dengan target kinerja tahun 2019, yang akan ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Utama DPUPR Kabupaten Nias 2019

No	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Rumah tangga ber-Sanitasi	Unit	6.840,00	4.173,00	61,01
2	Pembangunan Jalan	Km	67,30	45,74	67,96
3	Pembangunan Jembatan	Buah	25,00	12,00	48,00
4	Pembangunan saluran drainase dan gorong-gorong	M	14.328,00	12.667,50	88,41
5	Pembangunan Pengaman Pantai	Ha	896,00	707,30	78,94
6	Pembangunan Bronjong	M	2.875,00	2.597,50	90,35
7	Rehabilitasi jalan dan jembatan	Km	23,40	19,51	83,38
8	Pembangunan saluran irigasi, rawa dan jaringan pengairan lainnya	M	1.859,40	1.911,70	102,81

9	Pembangunan sarana air bersih	M	17.58 7,00	16.55 2,00	94,11
10	Pengadaan alat berat	Unit	2,00	4,00	200,00
11	Pembangunan ruang terbuka hijau	M	19.64 7,80	17.40 2,30	88,57
12	Bangunan ber-IMB per satuan bangunan	Unit	7.500 ,00	7.352 ,00	98,03

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias (2020)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa pencapaian kinerja terhadap 12 indikator kinerja utama, hanya 2 indikator yang melebihi target yaitu Pengadaan alat berat dan Pembangunan saluran irigasi, rawa dan jaringan pengairan lainnya. Sementara pencapaian diatas 90% - 100% ada 3 indikator yaitu bangunan ber-IMB per satuan bangunan, Pembangunan sarana air bersih, dan Pembangunan Bronjong. Pencapaian diatas 80% - 90% ada 3 indikator yaitu Pembangunan ruang terbuka hijau, Pembangunan saluran drainase dan gorong-gorong, Rehabilitasi jalan dan jembatan. Pencapaian diatas 70% - 80% ada 1 indikator yaitu Pembangunan Pengaman Pantai. Pencapaian diatas 60% - 70% ada 2 indikator yaitu Pembangunan Jalan, Rumah tangga ber-Sanitasi. Sedangkan Pencapaian dibawah 50% ada 1 indikator yaitu Pembangunan Jembatan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias memprioritaskan pemenuhan kebutuhan dan keamanan masyarakat. Kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai harus selalu dipacu dengan berbagai macam cara

agar prestasi kerja seorang pegawai meningkat. Pegawai sebagai pelayan masyarakat akan bisa tercipta dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Nias. Menurut penelitian Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) Dengan adanya kepuasan kerja, sehingga akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu adanya motivasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Menurut McDonald dalam Hamalik, (2014:158). Menurut Hilgard dalam Sanjaya, (2015:29), Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan. Mangkunegara dalam penelitian Irkhani (2014) menyatakan bahwa pada umumnya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau

sedang dilakukannya. Apabila karyawan memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa, (2013:120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja karyawan adalah sesuatu yang mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai karyawan di bank demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang pada umumnya dikenal dan dikemukakan oleh para ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Dikutip dalam buku Priansa, (2014:205) beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

- 1) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- 2) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
- 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan

rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)

Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*). Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need of affiliation*). Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs=G*) kesempatan serta penghargaan. Faktor *higiene*, adalah faktor-faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor *higiene* antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

3. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi:

- a. Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- b. Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- c. Rekan kerja yang dipilih
Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Ashar, (2012:385) beban kerja sedikit “kuantitatif “ yang timbul sebagai akibat dari tugas - tugas yang terlalu banyak atau atau terlalu sedikit “kualitatif “ yaitu jika orang merasa tidak mampu melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan

potensi dari tenaga kerja, Sugiyono dalam Swatno dan Priansa (2014:251) menyatakan bahwa beban kerja mengandung konsep penggunaan energy pokok dan energy cadangan yang tersedia. Tugas dipandang berat (*overload*) jika energy pokok telah habis dipakai dan masih harus menggunakan energy cadangan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Beban kerja merupakan tugas-tugas yang berlebihan atau pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan yang diluar batas kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Maka hal tersebut menimbulkan beban bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan. Banyak sekali kasus menurunnya kinerja perusahaan dikarenakan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Contohnya adalah karyawan pabrik yang tidak puas dengan kerja karena minimnya upah yang diterima melakukan aksi mogok kerja dan menuntut kenaikan UMP. Karena kepuasan kerja dianggap penting maka banyak pakar manajemen yang mencoba merumuskan pengertian dari kepuasan kerja. Oleh sebab itu kepuasan kerja itu merupakan bagian dari kepuasan hidup pekerja. Jika

pekerja hidupnya merasa puas, artinya terjadi kepuasan kerja, karena kerja adalah basis kehidupan". Jadi kepuasan hidup pekerja juga merupakan indikator kepuasan kerja karyawan. Definisi lain diungkapkan Robbins dan Judge (2015:179) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan seseorang yang berkaitan atas selisih antara yang diberikan harus lebih kecil atau sama dengan segala hal yang diterimanya baik berupa material maupun non-material.

3. METODE PELAKSANAAN

Dalam penelitian ini, motivasi kerja, dan beban kerja ditetapkan peneliti sebagai variabel bebas atau independen. Variabel intervening adalah variabel penghubung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Populasi adalah jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Istijanto, (2013;109). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas pekerjaan umum dan penataan ruangan Kabupaten Nias yang berjumlah 28 orang Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti dan mewakili populasi. Metode

pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Tipe penelitian tipe *explanatory* yaitu pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013:124), dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono, (2014:193), data primer erupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individualatau perorangan. Dalam penulisan ini data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dengan pihak Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Tabel 1.2 Skor Pengukuran

Kriteria	Skor Pengukuran
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Istijanto (2013)

Ridwan (2012:89) mengatakan bahwa persentase jawaban responden untuk setiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian dapat dikategorikan dengan menggunakan kriteria skor penilaian sebagai berikut:

Ruang Kabupaten Nias. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner. Kuesioner adalah berupa sejumlah pertanyaan tertulis. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan motivasi kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Istijanto, (2013;81) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kriteria Skor Penilaian dan Persentase Jawaban Responden Untuk Setiap Butir Pernyataan Dalam Kuisioner Penelitian

Skor Penilaian	Kategori
80 – 100	Sangat Baik
70 – 79	Baik
60 – 69	Cukup Baik
50 – 59	Tidak Baik
≤ 50	Sangat Tidak Baik

Sumber: Ridwan, 2012

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabinet yang disempurnakn itu tidak dapat lama dipertahankan. Kabinet Ampera, sebagai Kabinet pertama dalam masa orde Baru. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupten Nias memiliki program dan kegiatan yang akan melaksanakan tugas dan fungsi, guna

mewujudkan Visi dan Misi Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Nias telah merumuskan dalam bentuk program kegiatan sebagai berikut:

1. Program pengelolaan sumber daya air, dengan meningkatkan kinerja pengelolaan sumber daya air.
2. Program penyelenggaraan jalan, dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas penggunaan jalan melalui penyelenggaraan jalan nasional dan fasilitas daerah yang baik.
penataan ruang, dengan *outcome*: tercapainya kesesuaian RPJM (Rencana Program Jangka Menengah) dengan RTRW (Rencana Tata Ruang Wilayah).
5. Program dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya, dengan terwujudnya pelayanan administrasi pemerintahan yang baik di lingkungan Pekerjaan Umum Kabupaten Nias.
6. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur Dinas Bina Marga, dengan terwujudnya sarana dan prasarana yang memadai di lingkungan Pekerjaan Umum Kabupaten Nias.
7. Program pembinaan konstruksi, dengan meningkatkan kapasitas dan kinerja Pembina jasa konstruksi.

3. Program pembinaan dan pengembangan infrastruktur permukiman, dengan *outcome*: menerapkan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria) dalam pengembangan kawasan permukiman sesuai rencana tata ruang wilayah bagi terwujudnya pembangunan permukiman serta jumlah kawasan yang mendapat akses pelayanan infrastruktur yang berkelanjutan.
4. Program penyelenggaraan

Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden digunakan untuk memperoleh gambaran tentang responden yang diteliti. Populasi yang diteliti adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 28 responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner yang diberikan, responden digolongkan kedalam beberapa kelompok berdasarkan atas jenis kelamin, umur pegawai, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	19	67,86
Perempuan	9	32,14
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer yang diolah,

2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan kuesioner yang diberikan oleh responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pegawai

Umur Pegawai	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
19-28	4	14,29
29-38	8	28,57
39-48	9	32,14
49-58	7	25,00
Jumlah	28	100

Sumber: Data primer yang diolah,

2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden paling banyak adalah berusia antara 39-48 tahun sebanyak

Penataan Ruang Kabupaten Nias adalah laki-laki yaitu 67,86 % (19 responden), sedangkan pegawai perempuan 32,14% (9 responden).

2. Responden Menurut Umur Pegawai

Usia menunjukkan umur mereka pada saat penelitian dilakukan. Dari hasil jawaban

9 pegawai (32,14%), diikuti responden dengan usia antara 29-38 tahun sebanyak 8 pegawai (28,57%), lalu responden dengan usia 49-58 tahun sebanyak 7 pegawai (25,00%) dan responden dengan usia 19-28 tahun sebanyak 4 pegawai (14,29%)

5. DAFTAR PUSTAKA

Ardana, K. dkk. (2012). *Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arikunto. (2019). *Metodelogi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta, Bandung.

Aris Hidayat Kurniawan. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21 No 01, 278.

- Ashar, S. M. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Brahmasari Dkk. (2013). Pengaruh Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10, 124–135.
- Cole, D., Phancanadeswaran, S & Daining, C. (2014). Predictor of jobsatisfaction of licensed social workers. Perceived efficacy asa mediator of the relationship between workload and job satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 31, 1–12.
- Darsono dan Tjatjuk, P. S. (2011). *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Nusantara Consulting. Jakarta.
- Fernanda, R. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta. *Thesis, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2013). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 (Edisi 7)*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamalik, O. (2014). *Proses Belajar Mengajar*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Istijanto. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kotler dan Armstrong, Philip, G. (2014). *Principles of Marketing (I)*. Erlangga, Jakarta.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi (Ketiga)*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2017).

- emen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair, Ternate.
- Prawirosentono, S. (2011). *Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Putra, N. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Richard, Robert dan Gordon , L. Hughes, C. Ginnett, J. C. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience, Alih Bahasa: Putri Izzati*. Salemba Humanika, Jakarta.
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen dan Mary Coultler, -. (2017). *Manajemen* (Kedelapan). PT.Indeks, Jakarta.
- Sanjaya. (2015). *Kurikulum dan Pembelajaran (Teori dan Praktik Perkembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan)*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sentot Iskandar. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BIB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6 No, 1, 26–38.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Suwatno, H. & P. D. . (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Tarwaka. (2011). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press, Surakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Keempat). Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijono, S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana, Jakarta.