

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. XX

REZMA WANANDA
WAWA SANTOSO

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No.20 Grogol, Jakarta Barat
rezmaw@gmail.com, wws@stietrisakti.ac.id

Received: April 16, 2025; Revised: April 17, 2025; Accepted: April 18, 2025

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of several variables such as job satisfaction, work motivation and workload on employee performance. Research using quantitative methods is descriptive. The type of data used is primary data. This study uses a non-probability sampling method using a saturated sampling technique and totals 117 employees. The analytical method used is multiple linear regression. The results showed that job satisfaction had no effect on employee performance, while work motivation and workload had an effect on employee performance.*

Keywords: *employee performance, job satisfaction, workload, work motivation*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif bersifat deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan berjumlah 117 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, maka tujuan perusahaan akan tercipta dengan adanya perkembangan dan keberhasilan serta pertumbuhan dari suatu perusahaan itu bukan hanya ditentukan dari aspek mengelola keuangan atau memasarkan produk saja. Akan tetapi, dipengaruhi juga dari cara mengelola

sumber daya manusia itu sendiri supaya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Sumber daya manusia sangat berperan dengan meninjau perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing, sehingga perusahaan didalam mengelola suatu usaha dibutuhkan mampu untuk menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Karyawan dituntut untuk memberikan seluruh potensinya demi kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam

sumber daya manusia, supaya memacu karyawan guna mempertinggi motivasi kerja sehingga bisa mengurangi beban kerja karyawan itu sendiri. Seorang karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan bila mempunyai perasaan cinta dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga di dalam diri karyawan tersebut telah mempunyai faktor kepuasan tersendiri.

Kinerja karyawan yang maksimal, bisa memberikan kepuasan bagi kedua belah pihak yakni perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan merasakan hasil kinerja yang baik dari karyawannya, yang langsung ditinjau dari pencapaian - pencapaian perusahaan yang terealisasikan. Akan tetapi, kinerja karyawan yang belum maksimal tentu saja tidak akan mencapai target yang sudah ditentukan maka perusahaan tentu tidak akan lagi menggunakan karyawan tersebut untuk bekerja.

Menurut Priansa (2018) dalam [Moch Alfiansyah \(2021\)](#), kepuasan kerja ialah perasaan setiap karyawan terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah aspek yang penting pada suatu perusahaan yakni guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Sesuai informasi yang diperoleh peneliti melalui informan PT. XX mendapatkan adanya suatu fenomena masalah terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang ialah belum terlaksananya penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja memiliki peran yang penting untuk menjadikan tolak ukur suksesnya kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga bisa memberikan dampak positif terhadap karyawan. Pimpinan memiliki peran krusial untuk menunjang peningkatan kepuasan kerja, sehingga pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan secara rinci supaya karyawan menjadi lebih semangat untuk memberikan kontribusi yang maksimal untuk

perusahaan dan kepuasan kerja akan mudah tercapai. Seorang pimpinan dalam membuat keputusan tentang sistem kerja, perlu mengikut sertakan karyawan supaya terjalin koordinasi yang baik. Hal itu penting dilakukan supaya karyawan merasa dihargai, sehingga kepuasan kerja akan tercapai oleh karyawan. Tetapi pada kenyataan yang terjadi, karyawan di PT. XX kurang diikuti sertakan dalam penentuan kebijakan organisasi. Seharusnya terdapat koordinasi yang serasi antara pimpinan dan karyawan supaya dalam melaksanakan tugas, karyawan tidak merasa terbebani dengan sistem yang ada. Pimpinan pun kurang memperhatikan keluhan dari bawahan yang bisa dilihat dari gaji yang didapat karyawan kontrak serta kurang tersedianya fasilitas yang diharapkan karyawan guna mendukung pekerjaannya.

Berdasarkan tabel yang diperoleh telah terjadi kenaikan dan penurunan total ketidakhadiran dari tiap tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Permasalahan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. XX yakni kurang adanya kompetensi pada diri karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan bisa berdampak secara langsung terhadap suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan baik maka hasil yang diperoleh perusahaan juga akan sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan sehingga berdampak positif terhadap produksinya. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang sudah ditargetkan sehingga berdampak negatif terhadap produksinya.

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat dari tahun 2017 – 2021 persentase pencapaian terealisasinya hasil produk pembuatan minyak mengalami penurunan di tahun 2018 lalu di tahun 2019 mengalami kenaikan hasil produksi akan tetapi di tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan kembali. Jika hal ini tidak segera ditangani dan dirubah akan berakibat tidak baik

untuk perkembangan perusahaan, membuat citra PT. Darmex Agro menjadi buruk. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XX.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XX.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. XX.

Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2016) dalam [Hendra Nazmi et al. \(2019\)](#), “kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan”. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja juga bisa diartikan menurut Noe (2011) dalam [Kelimeda \(2018\)](#) yakni “suasana perasaan senang dari anggota organisasi sebagai tanggapan atas persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi standar”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang umumnya tampak pada sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016) dalam [Michael Woerdianto \(2021\)](#), mengemukakan bahwa “motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif”.

Adapun menurut Afandi (2018) dalam [Nunu Nurjaya \(2021\)](#), “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh - sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

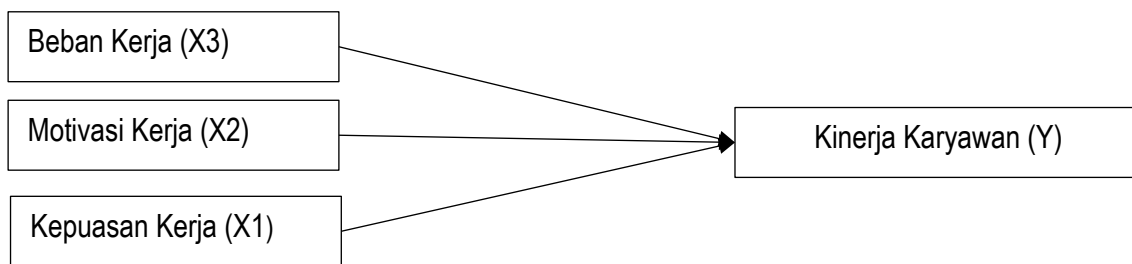
Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Riadi (2018) dalam [Legawa Tegar Ramadhan \(2021\)](#) “beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu”.

Menurut Munandar (2014) dalam [Yovie Ernanda \(2022\)](#) menyatakan beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan dan jadwal yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Karyawan yang didukung oleh kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya maka ia mampu menuntaskan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2012) dalam [Fachreza et al. \(2018\)](#) menyebutkan “kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi”.



Gambar 1 Model Penelitian

terdapat korelasi antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi pun juga baik. Kemudian,

untuk penilaian kinerjanya (Frederick *et al.* 2019, 309) adalah proses formal yang digunakan untuk mengevaluasi apa yang dilakukan pekerja individu di tempat kerja. Sistem manajemen kinerja dimana penilaian kinerja merupakan bagian penting, memiliki dua tujuan utama yakni untuk mendukung penghargaan administratif dan tindakan disiplin untuk kinerja masa lalu dan untuk meningkatkan kinerja posisi saat ini melalui umpan balik serta membimbing seorang yang memegang jabatan untuk kemajuan karir di masa depan.

Berdasarkan konsep yang sudah dijelaskan terkait pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dibuatlah model penelitian yakni sebagai berikut

Hipotesis :

H1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat deskriptif berdasarkan hasil kuesioner. Metode kuantitatif bersifat deskriptif menurut Sugiyono (2017) dalam Pijar Suciati dan Affan Syafiq (2021), metode kuantitatif bisa

diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sedangkan deskriptif itu sendiri ialah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Dalam proses penyusunan, penelitian ini menggunakan teknik observasi (pengamatan), wawancara (interview) dan kuesioner (angket) dalam melakukan pengumpulan data. Peneliti menggunakan media *Google Form* untuk melakukan survey kepada responden. Media ini digunakan dengan maksud untuk mempermudah pengisian survey mengingat kondisi *Work From Home* (WFH) akibat pandemi virus corona. Dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Skala Likert". Menurut Sugiyono (2017) dalam Andi Irfan *et al.* (2021), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini data dari hasil uji deskripsi responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin dan bisa dilihat pada tabel dibawah ini. Data responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini

karakteristik responden yang diperoleh meliputi data responden seperti, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, karakteristik berdasarkan tingkat usia dan karakteristik lama bekerja.

Berdasarkan tabel 2, bisa diketahui bahwa mayoritas responden ialah responden pria, sebanyak 84 orang dengan persentase sebesar 71,8%, sedangkan responden wanita berjumlah 33 orang dengan persentase sebesar 28,2%.

Tabel 1 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaannya dan kedisiplinan 3. Moral kerja 4. Gaji 5. Pekerjaan itu sendiri 6. Lingkungan kerja yang baik 7. Rekan kerja 8. Atasan 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras yang dihargai dan dihormati 2. Pemanfaatan waktu 3. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli dan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja 4. Orientasi tugas/target 5. Orientasi masa depan yang jelas dan tingkat cita-cita yang tinggi 6. Usaha untuk maju dan tidak gagal demi mencapai kekuasaan 	Likert
Beban Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Organisasi 	Likert

Sumber : Istikhomah, Diya (2021)

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Pria	84	71,8	71,8	71,8
	Wanita	33	28,2	28,2	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data statistik

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	<25 Tahun	76	65,0	65,0	65,0
	25 – 35 Tahun	34	29,0	29,0	94,0
	>35 Tahun	7	6,0	6,0	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data statistik

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	<3 Tahun	76	65,0	65,0	65,0
	3-5 Tahun	31	26,5	26,5	91,5
	>5 Tahun	10	8,5	8,5	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 3, bisa diketahui bahwa mayoritas responden ialah responden yang berusia < 25 tahun, sebanyak 76 orang dengan persentase sebesar 65%, responden yang berusia 25 – 35 tahun berjumlah 34 orang dengan persentase sebesar 34% dan responden yang berusia > 35 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 6%.

Berdasarkan tabel 4, bisa diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja selama <3 tahun sebanyak 76 orang dengan persentase sebesar 65%, responden yang bekerja selama 3-5 tahun berjumlah 31 orang dengan persentase sebesar 26,5%, dan responden yang bekerja selama >5 tahun dengan jumlah 10 orang dengan persentase 8,5%.

Berdasarkan tabel 5, bisa diketahui bahwa variabel independen kepuasan kerja (X1) memiliki nilai r hitung yang positif. Dengan kriteria nilai r hitung > r tabel (0,182). Artinya, bisa disimpulkan variabel kepuasan kerja (X1) dalam penelitian ini mendapatkan hasil data yang valid.

Berdasarkan tabel 6, bisa diketahui bahwa variabel independen motivasi kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang positif. Dengan

kriteria nilai r hitung > r tabel (0,182). Artinya, bisa disimpulkan variabel motivasi kerja (X2) dalam penelitian ini mendapatkan hasil data yang valid.

Berdasarkan tabel 7, bisa diketahui bahwa variabel independen beban kerja (X3) memiliki nilai r hitung yang positif. Dengan kriteria nilai r hitung > r tabel (0,182). Artinya, bisa disimpulkan variabel beban kerja (X3) dalam penelitian ini mendapatkan hasil data yang valid.

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa bisa diketahui memiliki nilai batas Cronbach Alpha > 0,60 bahwa variabel independen yakni kepuasan kerja (X1) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60 > 0,866. Motivasi kerja (X2) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60 > 0,812. Beban kerja (X3) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60 > 0,717 dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60 > 0,758. Sehingga bisa disimpulkan, bahwa hasil uji penelitian ini seluruh variabelnya mendapatkan hasil reliabel. Artinya, pernyataan – pernyataan dalam penelitian ini memperoleh hasil jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu sehingga setiap pernyataan – pernyataan dalam kuesioner bisa digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja	Beban Kerja (1)	0,581	0,182	Valid
	Beban Kerja (2)	0,731	0,182	Valid
	Beban Kerja (3)	0,751	0,182	Valid
	Beban Kerja (4)	0,671	0,182	Valid
	Beban Kerja (5)	0,705	0,182	Valid

Sumber : Hasil olahan data statistik

Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Batas Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,60	0,866	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,812	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,60	0,717	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,758	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data statistik

Tabel 9 Hasil Uji R dan Adj R²

Model	R	Adjusted R Square
1	0,733	0,525

Sumber : Hasil olahan data statistik

s

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
Kepuasan Kerja (X1)	0,075	1.378	.171
Motivasi Kerja (X2)	0,578	7.252	.000
Beban Kerja (X3)	-0,219	-3.227	.002

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 9, bisa diketahui bahwa nilai R sebesar 0,733 yang berarti variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan beban kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai Adj. R Square sebesar 0,525 yang berarti variasi variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan beban kerja sebesar 52,5% dan sisanya 47,5% yang dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Berdasarkan tabel 10, bisa diketahui hasil uji hipotesis (Uji t) bahwa hipotesis I terdapat variabel kepuasan kerja (X1) yakni p-value (0,171) > (0,05) sehingga bisa disimpulkan bahwa Ha1 ditolak karena tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XX.

Hasil uji hipotesis (Uji t) bahwa hipotesis II terdapat variabel motivasi kerja (X2) yakni p-value (0,000) < (0,05) sehingga bisa disimpulkan bahwa Ha2 diterima karena terdapat pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XX.

Hasil uji hipotesis (Uji t) bahwa hipotesis III terdapat variabel bebani kerja (X3) yakni p-value $(0,002) < (0,05)$ sehingga bisa disimpulkan bahwa H_{a3} diterima karena terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. XX.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pengolahan data statistik, maka diperoleh kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis I, H_{a1} ditolak sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel X1 yakni Kepuasan Kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XX.
2. Hasil uji hipotesis II, H_{a2} diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel X2 yakni Motivasi Kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XX.
3. Hasil uji hipotesis III, H_{a3} diterima sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel X3 yakni Beban Kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XX.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yakni diantaranya:

1. Terdapat sebagian variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun peneliti hanya membatasi tiga variabel saja yakni kepuasan kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu penelitian ini belum mencakup semua aspek - aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan itu sendiri yakni terkadang tanggapan yang dibagikan responden menjadi subyektif sehingga belum tentu tanggapan tersebut sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Untuk keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka saran bagi penelitian selanjutnya yakni diantaranya:

1. Saran bagi perusahaan yakni diharapkan pihak perusahaan untuk lebih mengamati kepuasan kerja karyawannya yakni dengan menguraikan kebijakan atau program yang dibuat perusahaan, selalu membagikan motivasi yang baik terhadap kinerja karyawannya serta selalu membagikan porsi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, supaya karyawan tidak mengalami yang namanya stress kerja yang dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yakni diharapkan bisa memperluas ruang lingkup dan menambah variabel penelitian yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCES:

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155.
- Ernanda, Yovie (2022). Influence Motivation, Environment Work, and Workload Against Employee Performance At PT. Anugerah Sinar Mustika Medan. *International Journal of Comparative Accounting And Management Service*, 1(2).
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).

- Irfan, Andi., Andi Irwan dan Andi Alim (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Istikhomah, Diya (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) KCP Teratai Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(4).
- Kelimedda (2018). The Effect Of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance Of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papupa, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 2(1).
- Morgeson, Frederick P., Michael T. Brannick, Edward L. Levine (2019). *Job and Work Analysis: Methods, Research, and Applications for Human Resource Management*, 3rd ed., SAGE Publications Ltd.
- Nazmi, Hendra., Goldwin, Cut Fitri Rostina, Meilissa dan Eiklecis Ventriani U Zebua (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1).
- Nurjaya, Nunu (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Ramadhan, Legawa Tegar (2021). Analisis Karakteristik Individu, Beban Kerja, Konflik Terhadap Stress Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal UPAJIWA*, 5(2).
- Suciati, Pijar dan Affan Syafiq (2021). School From Home (SFH): Perjuangan Para Orang Tua Siswa Usia Dini Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 3(2).
- Woerdianto, Michael (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fuse Nano Tekno Jakarta Barat. *Jurnal PERKUSI (Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia)*, 1(2)

Halaman ini sengaja dikosongkan.