

**MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA,  
BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN  
MANUFACTURE**  
(Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas  
Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Menempuh Pendidikan  
Jenjang Strata Dua (S2) Program Studi Magister Manajemen



Oleh:

**ANDRI PRIATNA**

**2012901**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
BANDUNG  
2025**

**MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA,  
BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN  
*MANUFACTURE*  
(Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas  
Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)**

Oleh  
Andri Priatna  
Universitas Pendidikan Indonesia, 2025

Sebuah Tesis yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Magister Manajemen (M.M.) pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Andri Priatna 2025  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Januari 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.  
Tesis ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian,  
dengan dicetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

**LEMBAR PENGESAHAN**

**MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA,  
BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN  
*MANUFACTURE***

**(Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas  
Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)**

Bandung, Januari 2025

Tesis ini disetujui dan disahkan oleh:  
Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Suryana, M.Si.  
NIP. 196006021986011002

Pembimbing II,

7/1/25



Dr. Askolani, S.E., M.M.  
NIP. 197507042003121001

Mengetahui:

Ketua Program Studi S2 Manajemen  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Indonesia

Dr. Maya Sari, S.E., M.M.  
NIP. 197107052002122007

**LEMBAR PENGESAHAN**

**MODEL KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA,  
BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI DI PERUSAHAAN  
MANUFACTURE**

**(Survey pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi yang Terdaftar di Dinas  
Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)**

Bandung, Januari 2025

Tesis ini disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing I




Prof. Dr. H. Suryana, M.Si.  
NIP. 196006021986011002

Dosen Pembimbing II

7/1/25  


Dr. Askolani, S.E., M.M.  
NIP. 197507042003121001

Dosen Penguji I



6/01/2025

Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si.  
NIP. 197302052005012003

Dosen Penguji II



Dr. Yana Setiawan, S.Pd., M.M.  
NIP. 198401082019031007

Mengetahui:

Ketua Program Studi S2 Manajemen  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Indonesia

Dr. Maya Sari, S.E, M.M.  
NIP. 197107052002122007

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang berjudul “**Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan *Manufacture* (Survey Pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi Yang Terdaftar Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)**” benar - benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam tesis ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Januari 2025  
Penulis

Andri Priatna

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur senantiasa dipanjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan *Manufacture* (Survey Pada Industri Tekstil dan Pakaian Jadi Yang Terdaftar Di Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Majalengka)**” pada waktu yang tepat.

Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Prodi Manajemen di Universitas Pendidikan Indonesia. Penulis sangat mengharapkan kritik serta saran membangun untuk perbaikan pada tesis ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu serta berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait.

Bandung, Januari 2025

Penulis

Andri Priatna

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa mencurahkan Rahmat dan Karunia kepada hamba-Nya, dan atas Kuasa-Nya pula penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa hambatan dan kesulitan selalu ada, namun karena adanya bantuan, dorongan dan do'a dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sebagai bentuk penghargaan, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Solehudin M.Pd., M.A, selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Ratih Hurriyati, M.P. selaku Dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. H. Suryana, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa membimbing dengan kesabaran dan ketelitian juga meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran di tengah-tengah kesibukannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas waktu, ilmu, dan kesempatan disertai kemudahan yang telah bapak luangkan bagi peneliti. Semoga kesehatan, keselamatan dan harapan-harapan selalu menyertai kehidupan bapak dan keluarga.
5. Bapak Dr. Askolani, S.E., M.M., Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing dengan kesabaran dan ketelitian juga meluangkan waktu, tenaga,

dan pikiran di tengah-tengah kesibukannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas waktu, ilmu, dan kesempatan disertai kemudahan yang telah ibu luangkan bagi peneliti. Semoga kesehatan, keselamatan dan harapan-harapan selalu menyertai kehidupan ibu dan keluarga.

6. Ibu Dr. Rofi Rofaida, SP., M.Si. dan Bapak Dr. Yana Setiawan, S.Pd., M.M. sebagai Dosen Penguji I dan II yang memperbaiki dan mengarahkan penelitian menjadi lebih baik. Juga meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran di tengah-tengah kesibukannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Terimakasih atas waktu, ilmu, dan kesempatan disertai kemudahan yang telah bapak luangkan bagi peneliti. Semoga kesehatan, keselamatan dan harapan-harapan selalu menyertai kehidupan bapak dan keluarga.
7. Segenap Dosen Program Studi S2 Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis UPI yang telah membimbing dan memberikan motivasi serta bantuan bagi penulis selama menjalani perkuliahan. Serta Staff Tata Usaha yang membantu pelaksanaan bimbingan.
8. Ibunda tercinta, Hj. Caskini atas do'a, motivasi, kepercayaan, cinta dan kasih sayang tak terhingga selama ini. Ibu adalah sumber motivasi terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Ayahanda tercinta, H. Didi Supardi (ALM), atas do'a dan dorongan yang tinggi guna menyelesaikan Pendidikan Magister, namun telah berpulang lebih dahulu sebelum Pendidikan Magister rampung.



10. Untuk isteri tercinta, Cucu Nurmalasari, S.Kom., do'a, dukungan, kesetiaan, serta kesabaran yang tinggi sehingga selesainya penulisan Tesis ini. Dan untuk Puteri kecil yang saya cintai Hasna Ainun Habibah, sebagai *moodbooster* dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rekan – rekan Pejuang akhir Teh Marisa, Teh Sucia, dan Teh Rahmi yang selalu saling support guna selesainya penulisan tesis ini.
12. Rekan seperjuangan, Pak Widi dan pak diky yang selalu ada ketika dibutuhkan ilmu dan sharing pengalamannya dalam menyelesaikan tugas akhir.
13. Rekan-rekan Program Studi Magister Manajemen Angkatan 2020 Genap, Universitas Pendidikan Indonesia, yang telah banyak membantu penulis selama proses perkuliahan dan penyelesaian tesisi ini.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan tesis ini. Semoga tesis ini banyak memberikan manfaat. Amiin.

Bandung, Januari 2025

Penulis

Andri Priatna

**Andri Priatna (2012901) “Model Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi di Perusahaan Manufacture (Studi Pada Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi Yang Ada Di Kabupaten Majalengka)” dibawah Dosen Pembimbingan 1 Prof. Dr. H. Suryana M.Si. dan Pembimbing 2 Dr. Askolani, S.E., M.M.**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif statistik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini menghasilkan secara umum beban kerja berada pada kategori rendah, kompensasi dalam kategori tinggi, kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik dan kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori puas. Sedangkan berdasarkan hasil statistik beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, beban kerja memiliki dampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki efek positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja dan kompensasi secara simultan memiliki efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja maupun kompensasi secara bersama-sama berefek pada kinerja karyawan secara signifikan dan kepuasan kerja karyawan memiliki efek positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban kerja; kepuasan kerja; kompensasi; kinerja karyawan

**Andri Priatna (2012901) “Employee Performance Model Through Job Satisfaction, Workload, and Compensation in Manufacturing Companies (Study on Textile and Apparel Industry Employees in Majalengka Regency)” dibawah Dosen Pembimbingan 1 Prof. Dr. H. Suryana M.Si. dan Pembimbing 2 Dr. Askolani, S.E., M.M.**

### ***Abstract***

*This research aims to determine the influence of workload, compensation, employee performance and job satisfaction in manufacturing companies in the Majalengka Regency area. This research uses descriptive statistical research methods. Based on the results of the descriptive analysis, this research shows that in general the workload is in the low category, compensation is in the high category, employee performance is in the good category and employee job satisfaction is in the satisfied category. Meanwhile, based on statistical results, workload has a negative impact on employee job satisfaction, workload has a significant negative impact on employee performance, compensation has a significant positive effect on job satisfaction, compensation has a significant positive effect on employee performance, workload and compensation simultaneously have a similar effect. significantly on job satisfaction, workload and compensation together have a significant effect on employee performance and employee job satisfaction has a significant positive effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Workload; job satisfaction; compensation; employee performance*

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>ii</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>v</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Penelitian</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	<b>20</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>21</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	<b>22</b>
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	22
1.4.2 Manfaat Praktis .....	23
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>24</b>
<b>2.1 Kajian Pustaka</b> .....	<b>24</b>
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	24
2.1.1.1 Konsep Kinerja Karyawan .....	24
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	33
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	36
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	40
2.1.2.1 Konsep Kepuasan Kerja.....	40
2.1.2.2 Metode Kepuasan Kerja.....	48
2.1.2.3 Teori Kepuasan Kerja .....	50
2.1.2.4. Dimensi Kepuasan Kerja.....	59
2.1.3 Beban Kerja.....	62

2.1.3.1 Konsep Beban Kerja .....	62
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	68
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	69
2.1.4 Kompensasi .....	73
2.1.4.1 Konsep Kompensasi.....	73
2.1.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	81
2.1.4.3 Tujuan Kompensasi.....	81
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	83
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	86
<b>2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>91</b>
<b>2.3 Kerangka Pemikiran.....</b>	<b>100</b>
2.3.1 Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	101
2.3.2 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	102
2.3.3 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja .....	103
2.3.4 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan .....	104
2.3.5 Hubungan Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	104
<b>2.4 Paradigma Penelitian.....</b>	<b>109</b>
<b>2.5 Hipotesis.....</b>	<b>110</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>111</b>
<b>3.1 Objek Penelitian .....</b>	<b>111</b>
<b>3.2 Metode Penelitian.....</b>	<b>111</b>
<b>3.3 Desain Penelitian .....</b>	<b>112</b>
<b>3.4 Operasional Variabel.....</b>	<b>113</b>
<b>3.5 Populasi, dan Sampel Penelitian.....</b>	<b>118</b>
3.5.1 Populasi Penelitian .....	118
3.5.2 Sampel Penelitian.....	119
<b>3.6 Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>121</b>

<b>3.7 Prosedur Penelitian.....</b>	<b>123</b>
3.8 Uji Validas dan Realibilitas .....	123
3.8.1 Uji Validitas .....	123
3.8.1 Uji Reliabilitas .....	129
<b>3.9 Teknik Analisis Data.....</b>	<b>131</b>
3.9.1 Statistika Deskriptif.....	131
3.9.2 Teknik Analisis Data PLS – SEM.....	133
3.9.2.1 Partial Least Square.....	134
3.9.2.2 Asumsi PLS.....	134
3.9.2.3 Model PLS .....	135
3.9.2.4 Tahapan Menganalisa Data Menggunakan SEM - PLS.....	138
3.9.3 Pengujian Hipotesis.....	146
3.9.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t Statistik) .....	146
3.9.3.2 Pengujian Hipotesis Mediasi (Uji Sobel).....	147
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>149</b>
<b>4.1 Gambaran Industri Tekstil dan Pakaian Jadi .....</b>	<b>149</b>
4.1.1 Gambaran Klasifikasi Industri .....	149
4.1.2 Produk .....	152
4.1.3 Operasional .....	153
4.1.4 Pemasaran .....	154
4.1.5 Tenaga Kerja .....	156
<b>4.2 Karakteristik Responden.....</b>	<b>157</b>
4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	158
4.2.2 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	159
4.2.3 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja...	160
<b>4.3 Hasil Analisis .....</b>	<b>161</b>
4.3.1 Analisis Deskriptif .....	162

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Indikator, dan Dimensi pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	165
4.3.1.2 Analisis Deskriptif Indikator, dan Dimensi pada Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	167
4.3.1.3 Analisis Deskriptif Indikator, dan Dimensi pada Variabel Beban Kerja (X1).....	169
4.3.1.4 Analisis Deskriptif Dimensi, dan Indikator pada Variabel Kompensasi (X2) .....	170
4.3.2 Analisis Verifikatif.....	172
4.3.2.1 Outer Model (Model Pengukuran).....	172
4.3.2.2 Inner Model (Model Struktural).....	178
<b>4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>190</b>
4.4.1 Gambaran Kinerja Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka .....	190
4.4.2 Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka .....	192
4.4.3 Gambaran Beban Kerja Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka .....	194
4.4.4 Gambaran Kompensasi Karyawan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi di Kabupaten Majalengka .....	198
4.4.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	199
4.4.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	201
4.4.7 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	203
4.4.8 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	205
4.4.9 Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	208
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>211</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>211</b>

<b>5.2 Saran.....</b>	<b>212</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>214</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015 - 2023 .....	4
Gambar 1.2	Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015- 2023 .....	5
Gambar 1.3	Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015 – 2023 di Kab. Majalengka.....	6
Gambar 2.1	Kerangka Penelitian .....	108
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian.....	109
Gambar 4.1	Outer Model .....	173
Gambar 4.2	Inner Model (t Values).....	179
Gambar 4.3	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Nilai Koefisien Jalur dan R-Square).....	189

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015- 2023 .....	3
Tabel 1.2	Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015- 2023 .....	4
Tabel 1.3	Data Total Ekspor Tekstil dan Pakaian Jadi Tahun 2015 – 2023.....	6
Tabel 2.1	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	39
Tabel 2.2	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 2.3	Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	73
Tabel 2.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	90
Tabel 3.1	Operasional Variabel Kinerja Karyawan .....	113
Tabel 3.2	Operasional Variabel Kepuasan Kerja .....	114
Tabel 3.3	Operasional Variabel Beban Kerja.....	116
Tabel 3.4	Operasional Variabel Kompensasi.....	117
Tabel 3.5	Populasi Penelitian .....	118
Tabel 3.6	Nama Perusahaan Yang Disebar Angket .....	120
Tabel 3.7	Perusahaan Tekstil .....	121
Tabel 3.8	Perusahaan Pakaian Jadi .....	121
Tabel 3.9	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	124
Tabel 3.10	Uji Validitas Pernyataan-Pernyataan .....	125
Tabel 3.11	Uji Reliabilitas .....	130
Tabel 3.12	Kriteria Interpretasi Skor.....	132
Tabel 3.13	Skala Penafsiran Skor Rata-rata Variabel .....	133
Tabel 4.1	Populasi Penelitian .....	157
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	158
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	159
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	160
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi Indikator, Dimensi dan Variabel.....	163

Tabel 4. 6	Uji Statistic Deskriptif.....	164
Tabel 4. 7	Perhitungan Skor Minimum, Maksimum dan Skor Total Keseluruhan Indikator Kinerja Karyawan .....	165
Tabel 4. 8	Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Kinerja Karyawan .....	166
Tabel 4. 9	Perhitungan Skor Minimum, Maksimum dan Skor Total Keseluruhan Indikator Kepuasan Kerja.....	167
Tabel 4. 10	Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Kepuasan Kerja .....	168
Tabel 4. 11	Perhitungan Skor Minimum, Maksimum dan Skor Total Keseluruhan Indikator Beban Kerja .....	169
Tabel 4. 12	Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Beban Kerja.....	170
Tabel 4. 13	Perhitungan Skor Minimum, Maksimum dan Skor Total Keseluruhan Indikator Kompensasi.....	171
Tabel 4. 14	Hasil Analisis Deskriptif per Dimensi dan Variabel Kompensasi .....	172
Tabel 4. 15	Convergent Validity (Outer Loadings) .....	174
Tabel 4. 16	Average Variant Extracted (AVE).....	176
Tabel 4. 17	Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT).....	177
Tabel 4. 18	Composite Reliability dan Cronbach's Alpha .....	178
Tabel 4. 19	Kolerasi Antar Variabel .....	180
Tabel 4. 20	Uji Determinasi (R-Square) .....	182
Tabel 4. 21	Collinearity Statistics (VIF) .....	183
Tabel 4. 22	Fit Model.....	184
Tabel 4. 23	f-Square .....	185
Tabel 4. 24	Hasil Bootstrapping pada SmartPLS 3.2.9.....	185

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Kuesioner Penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Aarts, H. (2019). *Goal setting theory and the mystery of setting goals*. *Motivation Science*, 5(2), 106–107. <https://doi.org/10.1037/mot0000130>
- Acker, B. B. van, Parmentier, D. D., Vlerick, P., & Saldien, J. (2018). *Understanding mental workload: from a clarifying concept analysis toward an implementable framework*. *Cognition, Technology & Work*, 20(3), 351–365. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0481-3>
- Adiputra, I. P. P., & Mandala, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Kompetitif Dan Kinerja Perusahaan Pada Pondok Wisata (Villa) Di Kota Denpasar-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 6090–6119.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Aflah, K. N., SUHARNOMO, S., MAS'UD, F., & MURSID, A. (2021). *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management Fourth Edition*. Amerika: Chicago Business Press.
- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *37 SPREAD*, 9(1), 37–42. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/index>
- Akhter, S., Rutherford, S., Kumkum, F. A., Bromwich, D., Anwar, I., Rahman, A., & Chu, C. (2017). *Work, Gender Roles, and Health: Neglected Mental Health Issues among Female Workers in the Ready-Made Garment Industry in Bangladesh*. *International Journal of Women's Health*, 9, 571-579.

- Akob, M., Arianty, R., & Putra, A. H. P. K. (2020). *The mediating role of distribution Kahns engagement: An empirical evidence of salesforce in Indonesia*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(2), 249–260. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>
- Alkhuzaim, L., Kouhizadeh, M., & Sarkis, J. (2022). *Resource and natural resource dependence theories in supply chains*. In *Supply networks: dyads, triads and networks* (pp. 153–167). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781839104503.00015>
- Alwi, Wirman Syafri dan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negri (IPDN) Press.
- Armanda, S., Ahluwalia, L., & Sihono, S. A. C. (2023). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Empowering Leadership Terhadap Performance Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung*. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 22–34. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33365/smart.v2i2.3276>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 15th Edition*. In *Human Resource Management*.
- Azaliney, F. B. M. A., Mokhtar, N. M., Adibah, F. binti I., Nishaalni, & Norazmi, M. bin N. (2021). *A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective*. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224–5228. <https://doi.org/https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i11.6737>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Bamberger, P. A. (2021). *Pay Transparency: Conceptualization and Implications for Employees, Employers, and Society as a Whole*. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.347>
- Bender, S., Bloom, N., Card, D., Van Reenen, J., & Wolter, S. (2017). *Management Practices, Workforce Selection, and Productivity*. *Journal of Labor Economics*, 36(S1), S371–S409. <https://doi.org/10.1086/694107>
- Bintoro & Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Böckerman, P., Bryson, A., Kauhanen, A., & Kangasniemi, M. (2020). *Does job design make workers happy?* *Scottish Journal of Political Economy*, 67(1), 31–52. <https://doi.org/10.1111/sjpe.12211>
- Borah, N., & Malakar, B. G. (2015). *Impact of Job Embeddedness on Leave Intention*. *SCMS Journal of Indian Management*, 83–91. <https://www.researchgate.net/publication/301643232>
- BPS Kabupaten Majalengka. (2022). *Kabupaten Majalengka Dalam Angka 2022*. Berita Resmi Statistik, Majalengka: Setia Mandiri Jaya.
- BPS Majalengka. (2022). *Analisis Hasil Survey Majalengka 2022*. <https://majalengkakab.bps.go.id/id>
- BPS Provinsi Jawa Barat. (2022). *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Barat*. Berita Resmi Statistik, 31, 1–11.
- Budi Santosa, & Apipudin, A. (2022). *Dampak Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pt. Bank Central Asia,*

- Kcp Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi). *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 137–146. Retrieved from <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/1839>
- Cooper, C. L. (2018). *Managerial, Occupational and Organizational Stress Research (1st ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315196244>
- Denzin, N. K. (2018). *Performance Autoethnography Critical Pedagogy and the Politics of Culture (2nd ed., Vol. 1)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315159270>
- Dessler, G., (2020), *Human Resource Management: Sixteen Edition*, United States Of America: Pearson Education., Inc
- Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P. (2019), *Factors affecting employee performance: an empirical approach*, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 1, pp. 171-193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dockery, A. M., & Buchler, S. (2023). *Women's work: Myth or reality?: Occupational feminisation and women's job satisfaction in Australia*. *Australian Journal of Labour Economics*, 26(1), 51–83. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.091532434037720>
- Dwi, A. N., & Ali, H. (2022). *Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance*. *DIJEFA*, 3(2), 227–240. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S., & Hallock, K. F. (2021). *Modern Labor Economics Theory and Public Policy (14th ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429327209>
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Essman, S. M., Schepker, D. J., Nyberg, A. J., & Ray, C. (2021). *Signaling a successor? A theoretical and empirical analysis of the executive*



- compensation?chief executive officer succession relationship*. *Strategic Management Journal*, 42(1), 185–201. <https://doi.org/10.1002/smj.3219>
- Fatima, H., & Ali, A. (2020). *The impact of workload, compensation, and job satisfaction on employee performance: Evidence from manufacturing industry in Pakistan*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 654-673.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860–1880.
- Firmansyah, D., Rifa'i, A. A., & Suryana, A. (2022). *Human Resources: Skills and Entrepreneurship in Industry 4.0*. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(6), 1221–1240. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1899>
- Flegl, M., Depoo, L., & Alcázar, M. (2022). *Impact of Employees' Training on Their Performance Improvements*. *Quality Innovation Prosperity*, 26(1), 70–89. <https://doi.org/10.12776/qip.v26i1.1665>
- Fong, L. H. N., Chui, P. M. W., Cheong, I. S. C., & Fong, D. K. C. (2018). *Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions*. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(7), 795–810. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1446862>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Galvan, M. J., Alvarez, G. M., Cipolli, W., Cooley, E., Muscatell, K., & Payne, K. (2022). *Is Discrimination Widespread or Concentrated? Evaluating the Distribution of Hiring and Housing Discrimination Against Black Americans*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/sxeg4>

- Garson, J. (2016). *A critical overview of biological functions*. Cham: Springer International Publishing.
- Ghazali, I. (2014). *Struktural Equation Modelling Metode Alternative Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2021). *Structural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerani, S., Mardi, S., Hakim, W., Tini, H., & Putra, A. H. P. K. (2020). *Structural Model of Developing Human Resources Performance: Empirical Study of Indonesia States Owned Enterprises*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 211–221. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.211>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. In *European Business Review (Vol. 31, Issue 1, pp. 2–24)*. Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halimah, S., Indrawan, R., & Djulius, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Sumedang Tahun 2020. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/49078>
- Hendri, M.I. (2019), *The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance*, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 7, pp. 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Holmberg, C., Caro, J., & Sobis, I. (2018). *Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory*. *International*

- Journal of Mental Health Nursing, 27(2), 581–592.  
<https://doi.org/10.1111/inm.12339>
- Hu, Z., Du, J., Liu, M., Li, Y., Wang, Z., Zheng, X., Quoc Bui, T., & Li, R. (2023). *Symplectic superposition solutions for free in-plane vibration of orthotropic rectangular plates with general boundary conditions*. Scientific Reports, 13(1), 2601. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-29044-7>
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, A. F. (2021). *Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance*. International Journal of Science and Society, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.251>
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan (I. Pustaka, Ed.; 1st ed., Vol. 1). [www.indomediapustaka.com](http://www.indomediapustaka.com)
- Indryan, N. K. G., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. Bandung Conference Series: Psychology Science, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1068>
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2028). *Influence Of Compensation, Physical Work Environment And Workload On Job Satisfaction In Some Restaurant Employees In Manado*. Jurnal EMBA, 6(4), 2098–2107. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20939>
- Izza, A. N., & Martiana, T. (2023). Hubungan Antara Kualitas Tidur dan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran. Media Gizi Kesmas, 12(1), 134–141. <https://doi.org/10.20473/mgk.v12i1.2023.134-141>
- Jaya, I. M. W. K., & Widiastini, N. M. A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.31135>

- Jirjahn, U., Laible, M., & Mohrenweiser, J. (2024). Management practices and productivity: Does employee representation play a moderating role? *Human Resource Management Journal*, 34(1), 236–254. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12526>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*. In *Psychological Bulletin* (Vol. 127, Issue 3). <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kalev, A., & Dobbin, F. (2024). *Retooling Career Systems to Fight Workplace Bias: Evidence from U.S. Corporations*. *Daedalus*, 153(1), 213–230. [https://doi.org/10.1162/daed\\_a\\_02056](https://doi.org/10.1162/daed_a_02056)
- Kinnie, N., & Swart, J. (2020). *Cross? boundary working: Implications for HRM theory, methods, and practice*. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 86–99. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12239>
- Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). *Resilience: A Review Using a Grounded Integrated Occupational Approach*. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 729–797. <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1159878>
- Kristjánisdóttir, H., Guðlaugsson, P. Ö., Guðmundsdóttir, S., & Aðalsteinsson, G. D. (2017). *Hofstede national culture and international trade*. *Applied Economics*, 49(57), 5792–5801. <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1343446>
- Li, Y. (2023). *A Study of Empowerment and Increased Female Exploitation of Female Workers in the Textile Industry*. *Advances in Applied Sociology*, 13(07), 550–562. <https://doi.org/10.4236/aasoci.2023.137034>
- Lock, A. M., Bonetti, D. L., & Campbell, A. D. K. (2018). *The psychological and physiological health effects of fatigue*. *Occupational Medicine*, 68(8), 502–511. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy109>

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *The development of goal setting theory: A half century retrospective*. *Motivation Science*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. (JSMD) *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jsmd.v1i2>
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International Management: Culture, Strategy, Behavior*.
- Malihah, L., Yulian Ma, M., Adi Riswan Al Mubarak, M., Amalia Institut Agama Islam Darussalam, R., & Selatan, K. (2021). Analisis SWOT Terhadap Motivasi Penggunaan Transaksi Non Tunai (E-Money Syariah) oleh Pelaku UMKM (Studi Pada Pelaku UMKM di Sekitar Lingkungan Kampus IAI Darussalam Martapura). In *MUSYARAKAH: Journal of Sharia Economics (MJSE)* (Vol. 1, Issue 2). <http://journal.umpo.ac.id/index.php/musyarakah>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2024). *Transformational Rector Leadership In Building Organizational Commitment And Compensation Towards Job Satisfaction Of Non-Lecturer Staff (Education Staff)*. *Journal of Southeast Asia Psychology (SAPJ)*, 7(3), 21. <https://doi.org/10.51200/sapj.v7i3.5240>
- Mansikka, H., Virtanen, K., & Harris, D. (2019). *Comparison of NASA-TLX scale, modified Cooper–Harper scale and mean inter-beat interval as measures of pilot mental workload during simulated flight tasks*. *Ergonomics*, 62(2), 246–254. <https://doi.org/10.1080/00140139.2018.1471159>

- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3185>
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). *Should we be challenging employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrane model of stress*. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949–961. <https://doi.org/10.1002/job.2412>
- Moekijat (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14, Harlow: Pearson Education.
- Muhammad Khaidir, T.S. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak Pt. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *EMBA*, 45(1), 45–055. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11558>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.62504/1nv76056>
- Munir, M. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.96>
- Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). *Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance*. *International Journal of Economics*,

- Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET), 1(1), 23–35.  
<https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24>
- Mutropin, M., & Bambang Riono, S. (2023). *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study at PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)*. *Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 174–189.
- Noe, R., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management 9th Edition* (M. Diamond, freesoulproduction/Shutterstock, & SPi Global, Eds.; 9e ed., Vol. 1). 2022.  
<https://lccn.loc.gov/2020031712>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). (JIHHP) *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2>
- Nyberg, A. J., & Reilly, G. (2019). *A pay system model for turning human capital resources into action. In Handbook of Research on Strategic Human Capital Resources*. Edward Elgar Publishing.  
<https://doi.org/10.4337/9781788116695.00038>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal: Manajemen Unud* Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.
- Park, S., Lee, J.-S., & Nicolau, J. L. (2020). *Understanding the dynamics of the quality of airline service attributes: Satisfiers and dissatisfiers*. *Tourism Management*, 81, 104163. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104163>

- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). *The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study*. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732. <https://doi.org/10.1111/jonm.13305>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, 9(1), 10–15. <https://doi.org/10.25105/jti.v9i1.4782>
- Priyanto, E. A., & Qibthiyah, R. M. (2019). Pengaruh Kepemilikan Asing terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Ekonomi*, 14(2), 122–141. <https://doi.org/10.21002/jke.2019.07>
- Purnamaningtyas, S. D., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Inklusif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi JawaTengah). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). *Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic?: An Exploratory Study*. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235–6244. <https://www.researchgate.net/publication/341413246>



- Pusdatin Kemenperin. (2021). Mendorong Kinerja Industri Tekstil dan Produk Tekstil. In Pusdatin (Ed.), *Buku Analisis Pembangunan Industri* (3rd ed.). Pusdatin Kemenperin.
- Putra, I. M. C., & Purwaningrat, P. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Rivan Production. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 920–929. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.46757/demand.v5i1.313>
- Rahayu, L., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). *The Influence Of Work Environment, Work Motivation, And Compensation On Employee Performance At Waroeng Special Sambal*. *Journal of Management and Islamic Finance*, 1(2), 219–230. <https://doi.org/10.22515/jmif.v1i2.3949>
- Rahmitasari, E. J. A., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Setyaningrum Nugraheni, K. (2021). *The Influence of Motivation and Competence on Employee Performance through Organizational Commitment at Regional General Hospitals in Majene Regency*. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 8, 3189–3195. <https://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/872.pdf>
- Ridwan, A. F. (2023). Pengembangan Kinerja Karyawan PT. Erikk Kings Bersama Karawang. *Business and Investment Review*, 1(3), 92–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.19>
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC?: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42–56. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v4i1.2403>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 747.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior, 19th Edition Global Edition* (19th ed., Vol. 19). PEARSON EDUCATION LIMITED.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of Management: Management Myths Debunked!* In Pearson.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, P. M. (2016). *Human Resource Management*.
- Rodriguez, R. A., Green, M. T., Sun, Y., & Baggerly Hinojosa, B. (2017). *Authentic Leadership and Transformational Leadership: An Incremental Approach*. *Journal of Leadership Studies*, 11(1), 20–35. <https://doi.org/10.1002/jls.21501>
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2015). *Looking beyond the trees: A meta-Analysis and integration of voluntary turnover research*. 75th Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2015, 461–466. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2015.20>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Kurniawan Dwitama, I., Alexandre, G., Lutfiyah, N. D., & Hakim, Y. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 2124–2131. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12714>
- Saruchera, F., & Asante?Darko, D. (2021). *Reverse logistics, organizational culture and firm operational performance: Some empirical evidence*. *Business Strategy & Development*, 4(3), 326–342. <https://doi.org/10.1002/bsd2.161>
- Schermerhorn, J., Davidson, P., Factor, A., Woods, P., Simon, A., & Mcbarron, E. (2017). *Management 6th Asia–Pacific edition*. New Jersey: John Wiley & Sons.

- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, XV, 63–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Septian, M. F., Puspitasari, A., (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gapura Angkasa Di Bandar Udara Raden Inten Ii Tanjung Karang Lampung. *Media Online) Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 5(1), 2962–6765.
- Setiawan, S. (2023). Tutorial Analisis Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software Smart PLS (Edisi 5). Yayasan Bakti Mulia.
- Shabbir, M. S., Shariff, M. N. M., Yusof, Mohd. S. bin, Salman, R., & Hafeez, S. (2018). *Corporate social responsibility and customer loyalty in Islamic banks of Pakistan: A mediating role of brand image*. Article in *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22, 1–6. <https://www.researchgate.net/publication/324826996>
- Sharma, D., & Syal, Dr. S. (2024). *From expectations to attrition: Investigating the interconnectedness of anticipation of rewards and employee turnover*. *International Journal of Research in Finance and Management*, 7(1), 125–128. <https://doi.org/10.33545/26175754.2024.v7.i1b.290>
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Sidauruk, B. P., & Gunawan, A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Menciptakan Budaya Kerja Yang Berkualitas. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 412–420. <https://doi.org/10.31604/jips.v8i3.2021.412-420>

- Singh, R., & Gupta, S. (2021). *Simultaneous effect of workload, compensation, and job satisfaction on employee performance in manufacturing sector*. *Journal of Management Studies*, 58(7), 1123-1140.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sumual, T. E. M., Tumbelaka, S. S. X., & Ngantung, F. (2022). *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Its Effect on Intention to Leave*. *SHS Web of Conferences*, 149, 02024. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214902024>
- Szalma, J., & Hancock, P. A. (2018). *Performance Under Stress* (J. Szalma & P. A. Hancock, Eds.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9781315599946>
- Tavakol, M. (2017). *The reliability of assessments: The Bayesian Cronbach's alpha*. *Medical Teacher*, 39(5), 561–561. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2017.1296121>
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). *The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction*. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Thang, D. van, & Nghi, N. Q. (2022). *The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company*. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Udemba, N. F., & Ibeneme, O. T. (2019). Determination Of Human Resource Management Practices Of Managers Of Small And Medium Enterprises In Anambra State, Nigeria. *European Journal of Human Resource*

Management Studies, 3(2), 106–120.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3596979>

UlHameed, W., Dahri, A. S., Hayat, R., Hashmi, F., Haneef, A., & Qureshi, M. A. (2018). *Factors influencing Sales Force Motivation and Marketing Performance A case of Malaysian Pharmaceutical and Biotechnological Companies*. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research (IJBR)*, 9(1), 1136–1147. <http://www.bipublication.com/>

Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8016>

Vu, T. A., Plimmer, G., Berman, E., & Sabharwal, M. (2019). *Managing employee performance in transition economies: A study of Vietnamese public organizations*. *Public Administration and Development*, 39(2), 89–103. <https://doi.org/10.1002/pad.1850>

Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>

Widyaiswara, R. (2021). Technical Vocational Education And Training (Tvet) Innovation Dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi Dalam Pengembangan Soft-Skill Sumber Daya Manusia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1495–1506. <https://doi.org/https://doi.org/10.47492/jip.v1i8.318>

Wildan, W. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stie Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(3), 191–204. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i3.164>

- Wright, T. A., Emich, K. J., & Klotz, D. (2017). *The many 'faces' of well-being*. In *Research Handbook on Work and Well-Being* (pp. 37–58). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781785363269.00008>
- Yul, F. A., & Rudi Setiyawan, S. (2022). Analisis Beban Kerja Operator Paper Mesin #6 Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk Menggunakan Metode Cardiovascular Load (Cvl) Dan Subjective Workload Assessment Technique ( Swat ). *Jurnal Surya Teknika*, 8(2), 302–309. <https://doi.org/10.37859/jst.v8i2.3248>
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>
- Zaccaro, S. J., Hiller, N. J., & Klimoski, R. (2023). *Senior Leadership Teams and the Agile Organization (1st ed., Vol. 1)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429353161>
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen (Vol. 2, Issue 1)*. <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/25249>
- Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Dan Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63–70. <https://doi.org/10.33884/jrsi.v4i2.1061>
- Zhang, Y., He, W., Long, L., & Zhang, J. (2022). *Does pay for individual performance truly undermine employee creativity? The different moderating roles of vertical and horizontal collectivist orientations*. *Human Resource Management*, 61(1), 21–38. <https://doi.org/10.1002/hrm.22075>
- Žižek, S. Š., Nedelko, Z., Mulej, M., & Ž. V. (2020). *Key Performance Indicators and Industry 4.0 – A Socially Responsible Perspective*. Naše

Gospodarstvo/Our Economy, 66(3), 22–35. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2020-0015>