

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA  
DI BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Menempuh Ujian Sidang Skripsi  
Program Studi Pendidikan Bisnis



Oleh  
**Dzakki Fauzaan Setiadi**  
**1604266**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**  
**2022**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA  
DI BANDUNG**

oleh  
Dzakki Fauzaan Setiadi  
NIM 1604266

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Dzakki Fauzaan Setiadi 2022  
Universitas Pendidikan Indonesia 2022

Januari 2022

Hak Cipta dilindungi undang-undang. Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya  
atau sebagian, dengan di cetak ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari  
penulis

LEMBAR PENGESAHAN  
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA  
SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA  
DI BANDUNG

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Prof. Dr. H. Swamsul Hadi Senen, M.M.  
NIP. 19550917 198002 1 001

  
Masharyoni, A.P., S.Pd.  
NIP. 19811115 201404 1 002

Menyetujui,

Ketua Program Studi  
Pendidikan Bisnis

  
Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., T., M.M.  
NIP. 19820830 200502 2 003

Tanggung jawab Yuridis  
Ada Pada Penulis

  
Dzakki Fauzaan Setiadi  
1604266

## **PERNYATAAN KEASLIAN ISI SKRIPSI**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung” beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan apabila kemudian adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi ini atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian skripsi ini.

## ABSTRAK

Dzakki Fauzaan Setiadi (1604266), **“Pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa Bandung”**. Dibawah Bimbingan Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Masharyono , A.P., S.Pd., M.M.

Kinerja masih menjadi perhatian yang penting diteliti setiap tahunnya, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi. Perusahaan di berbagai sektor dihadapi kinerja yang rendah baik di sektor jasa atau manufaktur. Contoh kasus perusahaan yang mengalami penurunan kinerja salah satunya PT. Sentinel Mitra Adiyaksa Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan terkait (1) Gambaran beban kerja, (2) Gambaran motivasi kerja, (3) Gambaran Kinerja, (4) Adakah Pengaruh beban kerja terhadap motivasi, (5) Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja, dan (6) Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dengan media *google form*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana jumlah responden sebanyak 76 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Hasil penelitian diketahui bahwa 1) Beban kerja berada pada tingkat tinggi, 2) Motivasi kerja berada pada tingkat tinggi, 3) kinerja berada pada tingkat tinggi, 4) beban kerja memiliki pengaruh 0.556 terhadap motivasi, 5) motivasi memiliki pengaruh sebesar 0,478 terhadap kinerja, 6) pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 35.7%. Dari pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan mediasi motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan dapat memperhatikan beban kerja sesuai dengan standarnya serta meningkatkan motivasi pegawai dengan menciptakan lingkungan yang positif dibarengi dengan memberikan kepercayaan dan rasa hormat antar pegawai dimana diiringi dengan peningkatan kinerja. Implikasi dari kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Kata kunci : Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Perusahaan, Jasa**

## ABSTRACT

Dzakki Fauzaan Setiadi (1604266), "**The Influence of Workload on Motivation and Its Implications on Employee Performance at PT. Sentinel Mitra Adiyaksa Bandung**". Under the Guidance of Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Masharyono, A.P., S.Pd., M.M.

Performance is still an important concern to be researched every year, because performance is one of the benchmarks for the success of an organization. Companies in various sectors face poor performance in either the service or manufacturing sectors. One of the companies experiencing a decline in performance is PT. Sentinel Mitra Adiyaksa Bandung. This study aims to obtain related findings (1) Description of workload, (2) Description of work motivation, (3) Description of performance, (4) Is there an effect of workload on motivation, (5) Is there an effect of workload on performance, and (6) Is there any effect of workload on performance by mediating work motivation. This study uses quantitative methods. Data was collected through questionnaires using google form media. The sampling technique used is a saturated sample of 76 people. The data analysis technique used is path analysis with Smart PLS version 3.0. The results showed that 1) workload was at a high level, 2) work motivation was at a high level, 3) performance was at a high level, 4) workload had an influence of 0.556 on motivation, 5) motivation had an influence of 0.478 on performance, 6) the effect of workload had an influence 50.2% on performance. From hypothesis testing, it can be seen that workload affects performance by mediating work motivation. Based on the results of this study, it is suggested that the company can pay attention to the workload in accordance with its standards and increase employee motivation by creating a positive environment accompanied by providing trust and respect among employees. The implications of high performance can increase the productivity and effectiveness of employees in carrying out their work.

**Keywords: Workload, Work Motivation, Performance, Company, Service**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah memberikan kesehatan dan kekuatan, karena atas karunia dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktunya.

Proposal yang berjudul ”Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa di Bandung” yang disusun untuk memperoleh temuan mengenai gambaran beban kerja, gambaran motivasi, gambaran kinerja, pengaruh beban kerja terhadap motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja dan pengaruh beban kerja terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja.

Penulis telah berupaya optimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan proposal skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat serta menjadi sumbangan yang berarti bagi kemajuan dunia pendidikan. Namun jika terdapat kekurangan, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dijadikan masukan dalam perbaikan draft. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Bandung, Januari 2022

Penulis

## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, rizki dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, karena skripsi ini tidak akan terwujud tanpa pertolongan dan jalan-Nya. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Solehuddin M.Pd, M.A. Sebagai rektor Universitas Pendidikan Indonesia, yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerima dan mendapatkan pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S. Selaku dekan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia.
3. Bapak Dr. Lili Adi Wibowo, S.Pd., S.Sos., M.M. Selaku wakil dekan bidang kemahasiswaan Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memfasilitasi penulis dan memberikan kemudahan dalam mengurus administrasi kemahasiswaan selama perkuliahan.
4. Ibu Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M. Selaku ketua Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia yang memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Bambang Widjajanta, M.M. Selaku ketua tim pengembangan penulis skripsi Program Studi Pendidikan Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia, yang memfasilitasi penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen M.M Selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi dan beliau memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu yang berharga untuk dengan sabar dan teliti membimbing penulis, membantu penulis untuk mendapatkan buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi yang baik. Hal tersebut dapat menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Ibu Hj. Sumiyati, S.E., M.Si.
7. Bapak Masharyono, A.P., S.Pd., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II dalam penulisan skripsi dan Dosen Penelaah Seminar Usulan Proposal, beliau memberikan bimbingan saat penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak telah meluangkan waktu



dan kesabaran yang berharga untuk membimbing dengan penuh ketelitian, membantu penulis mendapatkan literasi buku nara sumber yang berkualitas, dan memberikan motivasi untuk menginspirasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Dr. Ridwan Purnama, S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik, beliau membimbing penyelesaian kontrak mata kuliah selama perkuliahan serta memberikan masukan dan motivasi bagi penulis selama perkuliahan serta kelancaran penyusunan skripsi.
9. Seluruh Ibu/Bapak Dosen dan Staf Pendidikan Bisnis yang telah melaksanakan pendidikan, bimbingan, pendampingan, dan masukan selama proses perkuliahan maupun kelancaran penyusunan skripsi.
10. Segenap pegawai PT. Sentinel Mitra Adiyaksa yang bersedia membantu penulis memperoleh data dan informasi terkait penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan dengan pahala dan amalan baik dan penuh keberkahan hidup.

Ibunda dan Ayahanda tercinta Bapak Dedi Setiadi dan Ibu Nelli Sulistiana. Penulis sangat berterima kasih kepada orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, motivasi, perhatian yang besar, serta memberikan dukungan moril dan materil serta do'a yang senantiasa mengiringi penulis. Semoga semua yang penulis lakukan menjadi sebuah kebanggaan kedua orang tua.

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Pendahuluan .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.9</b>	
2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Beban Kerja .....	9
2.1.2 Konsep Motivasi .....	14
2.1.3 Konsep Kinerja.....	23
2.1.4 Pengaruh Antar Variabel .....	36
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	37
2.2 Kerangka Pemikiran.....	40
2.3 Hipotesis .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
3.1 Objek Penelitian.....	46
3.2 Metode Penelitian .....	46
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan.....	46
3.2.2 Operasional Variabel .....	47
3.2.3 Jenis dan Sumber Data .....	55
3.2.4 Populasi, dan Teknik Sampel .....	57
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.2.6 Metode Konversi Data menjadi Skala Interval ( <i>MSI</i> ).....	58
3.2.7 Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas.....	59

3.3 Analisis Data .....	69
3.3.1 Analisis Data Deskriptif .....	69
3.3.2 Analisis Data Verifikatif .....	71
3.4 Pengujian Hipotesis.....	81
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELETIAN .....</b>	<b>84</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	84
4.1.1. Profil Perusahaan .....	84
4.1.2. Karakteristik Responden.....	86
4.1.3 Hasil Pengujian Deskriptif .....	90
4.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja PT.Sanitel Mitra .	95
4.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja PT. Sanitel Mitra Adiyaksa .....	100
4.1.6 Hasil Pengujian Verifikatif .....	112
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	119
4.2.1. Gambaran Beban Kerja .....	119
4.2.2. Gambaran Motivasi Kerja .....	121
4.2.3. Gambaran Kinerja.....	123
4.2.4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	126
4.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	127
4.2.6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Pegawai.....	127
4.3. Implikasi Hasil Penelitian .....	128
4.3.1. Temuan Penelitian Bersifat Teoritis .....	128
4.3.2. Temuan Penelitian Bersifat Empirik .....	130
4.3.3. Implikasi Penelitian Terhadap Pendidikan Bisnis .....	131
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>134</b>
5.1. Kesimpulan .....	134
5.2. Saran .....	135
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>137</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal</b>
1.1	Kinerja Pegawai Periode 2017-2020 .....	3
1.2	Standar Nilai Kinerja Pegawai.....	4
1.3	Jumlah Total Absensi Pegawai Periode 2018-2020 .....	5
1.4	Jumlah Turnover Pegawai 2017 - 2020.....	6
2.1	Penelitian Terdahulu.....	37
3.1	Operasional Variable .....	48
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	56
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.4	Pengujian Validitas Beban Kerja (X) .....	60
3.5	Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja (X).....	61
3.6	Pengujian Validitas Motivasi Kerja (Y) .....	62
3.7	Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (Y).....	63
3.8	Pengujian Validitas Kinerja (Z).....	63
3.9	Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Z) .....	66
3.10	Hasil Pengujian Reliabilitas.....	69
3.11	Pedoman Nilai Angket.....	71
3.12	Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Reflektif.....	76
3.13	Ringkasan <i>Rule Of Thumb</i> Evaluasi Model Struktural.....	80
3.14	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford).....	80
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	86
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	87
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	88

4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pernghasilan .....	89
4.6	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Beban Waktu ( <i>Time Load</i> ).....	90
4.7	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Beban Usaha Mental ( <i>Mental Effort Load</i> ).....	91
4.8	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Beban Tekanan Psikologis ( <i>Psychological Stress Load</i> ) .....	93
4.9	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Akan Prestasi ( <i>Nedd For Achievements</i> ).....	94
4.10	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Akan Kekuasaan ( <i>Need For Power</i> ) .....	96
4.11	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kebutuhan Afiliasi ( <i>Need For Affiliation</i> ) .....	97
4.12	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kualitas .....	100
4.13	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kuantitas .....	101
4.14	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kerjasama Tim.....	102
4.15	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Sikap Kerja .....	103
4.16	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Inisiatif.....	104
4.17	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Pengetahuan dan Keterampilan.....	105
4.18	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Fleksibilitas.....	106
4.19	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Penampilan .....	107
4.20	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Komunikasi.....	108
4.21	Tanggapan Pegawai Terhadap Dimensi Kesehatan, Keamanan dan Keselamatan Kerja.....	109
4.22	Nilai <i>Construct Realiability and Validity</i> .....	111
4.23	<i>Cross Loading</i> .....	112
4.24	Nilai <i>Composite Realibility Dan Cronbanch's Alpha</i> .....	113
4.25	Output R Square ( $R^2$ ).....	113

4.26	Hasil Relevansi Prediksi ( $Q^2$ ) .....	114
4.27	Hasil <i>Effect Size</i> ( $F^2$ ) .....	114
4.28	<i>Output Inner Weight</i> .....	115
4.29	Rekapitulasi Dimensi Beban Kerja (X) .....	117
4.30	Rekapitulasi Dimensi Motivasi Kerja (Y) .....	119
4.31	Rekapitulasi Dimensi Kinerja (Z) .....	122

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
2.1	Model Beban Kerja.....	12
2.2	<i>Maslow's Hierarchy Needs</i> .....	17
2.3	Konsep Model Motivasi .....	21
2.4	Model Kinerja Pegawai .....	28
2.5	Model Kinerja Potter dan Lawler .....	30
2.6	Model Kinerja Deming .....	31
2.7	Kerangka Pemikiran .....	44
2.8	Paradigma Penelitian .....	45
3.1	Diagram Jalur Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Inverting Motivasi Kerja .....	73
4.1	Struktur Organisasi .....	85
4.2	Tampilan Output Pengujian Model Struktural.....	116
4.3	Gambar Kontinum Variabel Beban Kerja (X).....	118
4.4	Gambar Kontinum Variabel Motivasi Kerja (Y).....	120
4.5	Gambar Kontinum Variabel Kinerja (Z) .....	123

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SK Pembimbing Skripsi
Lampiran 2	Rekapitulasi Bimbingan
Lampiran 3	Surat Pengantar dan Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Koding Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X, Y dan Z
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X, Y dan Z
Lampiran 6	Koding Karakteristik Responden
Lampiran 7	Koding Variabel X, Y dan Z
Lampiran 8	Hasil Pengolahan Data Deskriptif Variabel X, Y dan Z
Lampiran 9	Hasil Pengolahan Data Verifikatif Variabel X, Y dan Z
Lampiran 10	<i>Curriculum Vitae</i>



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Rasyid, Et.al, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Ctk. Pertama Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta, 2005.
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: CV Angkasa.
- Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Asep, Hermawan. 2009. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Stephen Taylor. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice Thirteenth Edition*. (Thirteenth). United Kingdom: Kogan Page.
- Belarmino. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*.
- Bernadin, H. J., & Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. (1997). *Organisational behaviour: an introductory text* (3rd ed.). London: Prentice Hall
- Burns, Peter & Holden. *An Introduction To Tourism And Anthropology*. London: Routledge. 1995
- Cooper, D., & Schindler, P. (2013). *Business Research Methods* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- David Wijaya, (2017). “Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya”. Jakarta: PT. Grasindo.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Macanan Jaya.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kopelman, R.E. 1988. *Managing productivity in organization a practice-people oriented prespective*. New York: McGraw Hill Book Company
- Korua, P., & Santoso, T. (2014). *STUDI DESKRIPTIF MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI CV. SEJAHTERA MOBIL SURABAYA*, 2(1).

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Lohman, 2003, “Analisis Kuantitatif”, Jogjakarta.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. (12, Ed.). McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies.
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), 324. <https://doi.org/10.1103/PhysRevC.84.054003>
- Malhotra, N. K., & Birks, D. F. (2006). *Marketing Research: An Applied Approach*. Harlow: Pearson Education Limited 2006.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- McDaniel, C., & Gates, R. (2018). *Marketing Research* (11th ed.). New Jersey: Wiley.
- Moekizat, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Mandar Maju.
- Mondy, R. Wayne, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta
- Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Munandar (2014), *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nirwana SK. Sitepu, 1994, Analisis Jalur (Path Analysis), Unit Pelayanan Statitika Jurusan Statistika, Bandung : FMIPA UNPAD.
- O’Donnell, R.D., dan Eggemeier, F.T. 1986. *Workload Assessment Methodology*. New York: Wiley.
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. ALFABETA.
- Payaman J. Simanjuntak .2011. Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Prawirosentono, suyadi. 2004. Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayitno dan Manullang B. 2011. Pendidikan Karakter dalam Pembangunan Bangsa. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2014). *Essentials of Organizational Behavior* (12th ed.).
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). *Organizational Behavior*.

- Riduwan. (2008). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI
- Santoso, S. (2016). *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian* (Cetakan ke). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sekaran, U, & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (Abridged,). New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, Uma, & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*.
- Sekaran, Uma, & Roger Bouige. (2016). *Research Methods for Business* (Edisi Ketu). United Kingdom: John Wiley & Sons Inc.
- Sudiharto. (2001). *Hubungan Beban Kerja dan produktivitas*. EGC. Jakarta
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFA.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta Harapan Press; 2011.
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Mudrajad
- Thompson, S. K. (2012). *Sampling* (3rd ed.). New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Triyono, 2011, *Outsourcing dalam perspektif pekerja dan pengusaha*, LIPI
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behavior*. Florida: The Dryden Press.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Winarsunu, Tulus. (2008). Psikologi Keselamatan Kerja. Yogyakarta : UMM Press

## Jurnal

- Asmono, O. Farida. (2015). Kinerja Pegawai Bagian Produksi Di Tinjau Dari Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai PT. Somin Surakarta Tahun 2015, 6–33.
- Astitian, N. Luh, & Surya, I. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(2), 156–167.
- Avintara, M. Putra, Sumiyati, & Masharyono. (2018). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai : Studi Pada PT. Barrix Sinindo Jakarta. *Journal of Business Management Education* |, 3(2).
- Belarmino. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Brooke, G. (2008). Agile versus the rest [6]. *IEEE Software*, 25(2), 10. <https://doi.org/10.1109/MS.2008.35>
- Christensen, A. L., Walumbwa, F. O., Wang, P., Workman, K., Wang, H., & Mayer, D. M. (2010). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Djati, S. Pantja & Erna Ferrinadewi. 2004. Pentingnya Pegawai dalam Pembentukan Kepercayaan Konsumen terhadap Perusahaan Jasa (Suatu Kajian dan Proposisi). *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen* Vol.6 No.2: 114-122.
- Diah Indriani, Suwondo; Eddy Madiono, S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 136. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>
- Gawron, V. J. (2008). Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.

- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizational Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Gunawan Taufik, Sumiyati, & Masharyono. (2019). Kinerja Pegawai Industri Manufaktur Perakayuan Kaitannya dengan Kelelahan Kerja (Burnout) dan Disiplin Kerja. *Strategic Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 17(1):2
- Güngör, P. (2011). The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation : A Quantitative Study on Global Banks. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510–1520. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.029>
- Hadi Senen, S., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia, *15*, 596–598. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>
- Hadi Senen, S., Widjajanta Dian H. Utama, B., & Masharyono, M. (2016). Vocational High School's Superior Products Mapping to Support Bandung as a Creative Industry City and National Product Development, *15*, 915–917. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.171>
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Kartika ,Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (1), 100-112.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate - Employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Masharyono, M. (2017). Pengaruh Job Characteristic Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813. <https://doi.org/10.17509/jrak.v3i3.6622>
- Musianto. L. S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(2): 123 - 136.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Timjauan Apek Rekrutmn dan Seleksi). *EL-Tarbawi Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 55–69.
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County, *5(2)*, 87–103. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Pegawai, P., Tua, M., Hariandja, E., Si, M., & Ia, M. (2002). *Manajemen - Sumberdaya Manu* Ia, 183–189. Retrieved from file:///C:/Users/ASUS/Downloads/15646-15644-1-PB.pdf

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj%0APENGARUH>
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange, 7(3), 342–348.
- Senen, S. H., Masharyono, Triananda, N., & Sumiyati. (2016). The Employee Performance Influenced By Communication : A Study Of Bumd In Indonesia, 15, 596–598.
- Senen, S. H., Masharyono, Triananda, N., & Sumiyati. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication : a Study of BUMD in Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15, 596–598.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). The Effect of Skill Variety , Task Identity , Task Significance , Autonomy and Feedback on Job Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 15, 585–588.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence. *Innovation of Vocational Technology Education*, 2(8), 68–70.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. Teknologi Informasi dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4):109.
- Simoos, S. C. R. S., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN: 2337-3067, 10(6), 3463–3476
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(4).
- Ragil Permanasari. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. ANUGRAH Raharjo Semarang, Volume 2, No 4
- Sudiharto, S. (2001). Study Waktu Tentang Beban Kerja Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Dahlia Bada Rumah Sakit Daerah (Brsd) Raa Soewondo Pati. Desertasi. Bandung : Universitas Diponegoro. Hal. 22
- Suprihati, 2014, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perusahaan Sari Jati Di Sragen . *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari ± Juli 2014
- Teck-Hong, T., & Waheed, A., 2011, Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*, Vol 16(1)

### **Undang-Undang**

Dzakki Fauzaan Setiadi, 2022

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SENTINEL MITRA ADIYAKSA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu