

PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARTA BOGA CEMERLANG DENPASAR

**I Komang Gde Arya Sanjaya¹⁾, Ida Bagus Made Widiadnya²⁾, Sapta Rini
Widyawati³⁾**

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: aryamang931@gmail.com

Abstrak

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan perusahaan. Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan semakin membantu dalam perkembangan perusahaan tersebut. Dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam menciptakan motivasi, loyalitas, dan beban kerja yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi, loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 dengan menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Loyalitas, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Every company needs employees who will provide performance beyond the company's expectations. Performance can affect the ongoing activities of a company, the better the performance shown by employees, the more helpful in the development of the company. In this case, it is necessary to have a company's role in creating motivation, loyalty, and a good workload in order to improve employee performance. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of motivation, loyalty, and workload on employee performance at PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

The methods used in this research are qualitative and quantitative methods. The number of samples used in this study was 74 using the saturated sampling method. Collecting data using observation, interviews, and

questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression test. Hypothesis testing is done by t test.

The results showed that this means that motivation has a positive and significant effect on employee performance, this means that loyalty has a positive and significant effect on employee performance and this means that workload has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Loyalty, Workload and Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi, persaingan bisnis pada saat ini semakin ketat. Perusahaan dituntut mengambil langkah strategis guna menghadapi berbagai tantangan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi berbagai tantangan. Kualitas sumber daya manusia diantaranya dapat dilihat dari kinerja karyawan.

Menurut Sadili Samsudin (2010:1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi

baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor kinerja karyawan selaku pelaksana pekerjaan.

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Menurut Moeheriono, 2012:95). Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan loyalitas karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan dari beban kerja yang diberikan pada karyawan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan motivasi individu. Semakin baik kinerja individu di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh di PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum

terlaksana secara maksimal mengenai efektifitas dalam tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku), volume penjualan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar masih tergolong rendah, karena dari bulan Januari sampai Desember 2020, hanya pada bulan Maret, Juni, dan Agustus yang memenuhi target penjualan. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja para karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan seperti motivasi, loyalitas, dan beban kerja, dengan demikian para karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan penuh antusias dan disiplin.

Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) 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. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Arta Boga Cemerlang terlihat bahwa jumlah motivasi yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi perusahaan menerapkan sistem penggajian jangka waktu bulan dimana besarnya gaji pokok disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja karyawan itu sendiri. Tunjangan hari raya diberikan kepada masing-masing karyawan tetap yang diberikan setahun sekali menjelang hari raya besar agama yang dianutnya (menjelang nyepi untuk agama hindu, imlek untuk agama budha, idul fitri untuk islam dan menjelang hari raya natal untuk berama kristen). Bonus dan laba diberikan kepada masing-masing karyawan tetap, sesuai dengan keuntungan laba yang diperoleh perusahaan. Oleh karena itu, ditinjau dari fenomena tersebut terlihat hanya karyawan tetap yang mendapatkan tunjangan hari raya dan bonus sedangkan karyawan kontrak tidak mendapatkan tunjangan hari raya dan bonus, hal ini menyebabkan karyawan kontrak kurang termotivasi dalam bekerja sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Pentingnya penerapan motivasi dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Akbar dan Sitohang (2015), Theodora (2015), dan Prakoso (2016), yang menghasilkan kesimpulan yang sama. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Rahmawati, (2016) tidak sejalan dimana motivasi tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu loyalitas juga perlu dimiliki oleh setiap organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2010:95), loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar terdapat permasalahan, dimana perusahaan ini seringkali mengalami terjadinya keluar masuknya karyawan (*turnover intention*). Pada tahun 2018 jumlah *turnover intention* yang terjadi tidak terlalu tinggi yaitu hanya berjumlah 18 orang, sedangkan jumlah *turnover intention* yang paling tinggi terjadi pada tahun 2020 sebanyak 32 orang. *Turnover intention* yang terjadi pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar juga ditunjukkan dengan menurunnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan seperti karyawan dituntut harus melakukan promosi dan meyakinkan konsumen agar selalu loyal terhadap pemakaian produk yang dipasarkan oleh PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. Apabila karyawan melakukan kesalahan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, karyawan mendapatkan sanksi berupa perusahaan akan melakukan pengurangan gaji karyawan bahkan karyawan dapat dikeluarkan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Gomes dan Sutanto (2017) dalam jurnal pengaruh motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap

kinerja karyawan di CV. Hartono Flash Surabaya, menyatakan bahwa motivasi kerja dan loyalitas karyawan secara parsial maupun secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Hasil penelitian tersebut juga selaras dengan Saputra, dkk (2016), Aldrianto (2016), dan Ekatriyanti (2019). Namun hasil penelitian Rowen (2017) tidak sejalan dimana loyalitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut, maka manajemen perusahaan mempertimbangkan faktor beban kerja yang positif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Berdasarkan wawancara pada PT. Arta Boga Cemerlang mengenai beban kerja yang dialami pada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, terdapat faktor tuntutan tugas yang melebihi kemampuan karyawan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa terbebani oleh tugas yang diberikan serta kurang nyaman dalam bekerja dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Asriani, dkk (2018), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan Paramitadewi (2017), Rolos, dkk (2018), dan Chandra (2017). Namun hasil penelitian Sinaga (2015) tidak sejalan dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan observasi dan wawancara pada PT. Arta Boga Cemerlang ditemukan beberapa fenomena dari variabel kinerja karyawan seperti kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana karyawan tidak mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, lalu variabel motivasi dimana karyawan merasa kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena hanya karyawan tetap yang mendapatkan tunjangan hari raya dan bonus sedangkan karyawan kontrak tidak mendapatkannya, sehingga karyawan kontrak kurang termotivasi dalam bekerja. Selain itu, dalam variabel loyalitas terdapat menurunnya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi menurun, serta dalam variabel beban kerja memiliki fenomena seperti Adanya tuntutan tugas yang melebihi kemampuan karyawan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa terbebani oleh tugas yang diberikan serta kurang nyaman dalam bekerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan distributor dari OT (Orang Tua Group) yang menjual makanan, minuman, dan personal care yang beralamat di Jl. Gatot Subroto Timur. No.7, Kesiman Kertalangu, Denpasar Timur, Denpasar, Bali. PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. Kegiatan karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar sebagian besar secara langsung berhubungan dengan memasarkan produk kepada konsumen dan memproduksi produk yang berkualitas, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar?
2. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar?

C. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

D. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis.
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.
2. Secara Praktis.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian ini untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan kedepannya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Grand Theory.

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Teori Penentuan Tujuan (*Goal Setting Theory*). Teori penentuan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai

tujuan-tujuan (Birnberg, 2011). *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Goal setting theory atau teori penentuan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara terencana yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2. Indikator Kinerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2012:260) :

a. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas Kerja.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi.

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

2. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:63) adalah :

a. Dorongan mencapai tujuan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif.

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d. Kreatifitas.

Kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

e. Rasa tanggung jawab.

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

D. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas.

Menurut Hasibuan (2010:95), loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Indikator Loyalitas.

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010) antara lain :

a. Taat pada peraturan.

Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena

tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.

d. Rasa memiliki terhadap perusahaan.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

E. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Meshkati (2015:104) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

2. Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (2015:106) Indikator beban kerja

dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

c. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

H2 : Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

H3 : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar

METODE PENELITIAN.

A. Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar yang beralamat di Jl.

Gatot Subroto Timur. No.7, Kesiman, Kertalangu, Denpasar Timur, Denpasar, Bali.

B. Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini yaitu Motivasi, Loyalitas, dan Beban Kerja serta kontribusi kinerja yang diberikan oleh karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

C. Identifikasi Variabel

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Loyalitas (X2), dan Beban Kerja (X3).

D. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi.

Motivasi PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

Indikator - indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:63) adalah :

a) Dorongan mencapai tujuan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh

terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

- b) Semangat kerja.
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c) Inisiatif.
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.
- d) Kreatifitas.
Kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.
- e) Rasa tanggung jawab.
Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2. Loyalitas.

Loyalitas PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela PT. Arta Boga

Cemerlang Denpasar di dalam maupun di luar pekerjaan perusahaan. Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010) antara lain :

- a) Taat pada peraturan.
Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- b) Tanggung jawab pada perusahaan.
Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c) Kemauan untuk bekerja sama.
Karyawan dapat bekerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan.
- d) Rasa memiliki terhadap perusahaan.
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e) Hubungan antar pribadi.
Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi, hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan karyawan.

f) Kesukaan terhadap pekerjaan.
Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak banyak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

3. Beban Kerja

Beban Kerja PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar yaitu tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar. Menurut Hart dan Staveland (2015:106) Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

a) Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b) Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif

secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

c) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2012:260) :

a) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas Kerja.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan serta struktur organisasi pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data volume penjualan, data *turnover intention* karyawan, data jumlah karyawan, dan jawaban responden terhadap kuesioner pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini dapat berupa

jurnal online, sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan jumlah karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar yang berjumlah 74 orang karyawan.

2. Sampel.

Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan.

G. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas.

Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas.
Hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
4. Uji Multikolinearitas.
Dari pengujian ini memperlihatkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (*independent*) $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi
5. Uji Heteroskedastisitas.
Hasil yang didapatkan dari uji heteroskedastisitas adalah semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu 0,866, 0,588, dan 0,143 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
6. Analisis Regresi Linier Berganda
Berdasarkan persamaan regresi dapat diperoleh informasi sebagai berikut :
 - a. $b_1 = 0,013$, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
 - b. $b_2 = 0,040$, artinya loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila loyalitas (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
 - c. $b_3 = -0,131$, artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila beban kerja (X_3) menurun maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
7. Analisis Korelasi Berganda
Berdasarkan hasil korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,601 berada antara 0,60 – 0,79 yang berarti secara bersamaan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi, loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.
8. Analisis Koefisien Determinasi
Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,532 atau 53,2%. Ini menunjukkan motivasi, loyalitas, dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2% dan 46,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
9. Uji t (t-test)
Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi, loyalitas dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar menunjukkan bahwa :
 1. Karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
 2. Karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang kurang dari

- α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.
3. Karena nilai signifikansi uji t sebesar 0,021 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H₁) diterima.
2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H₂) diterima.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,021 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H₃) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, loyalitas, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar, dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

Adityawarman, Yudha., Sanim, Bunasor., Sinaga, Bonar M. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan*

- Organisasi*. Vol. VI, No.1, pp 34-44
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Alfian Amidhan, dan Sitohang, Sonang. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.4, No. 10, pp 1- 19.
- Aldrianto, Muhammad. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kospermindo di Makassar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No. 1, pp 34-76.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Asriani, Dian., BL, Muchran., dan Abdullah, Irwan. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability*. Vol. 2, No. 2, pp 58-69.
- Birnberg, J.G., Shields, M.D. and Young, S.M. 1990. The case for multiple methods in empirical management accounting research (with an illustration from budget setting). *Journal of Management Accounting Research*. Fall, pp. 33-66.
- Budiyanto dan Yunus. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Skripsi*. Surabaya. STIESIA.
- Chandra, Riny. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 6, No.1, pp 670-678.
- Ekatriyanti, Mariza Nor. 2019. Pengaruh Insentif dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Shinda Daya Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 4, pp 91-130.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process*. Edisi 10. Boston. USA.
- Gibson. 2017. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi ke empat. Erlangga. Jakarta.
- Ginting, Surya Dharma, dan Ariani, D. Wahyu. 2017. Pengaruh Goal Setting Terhadap Performace : Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8, No. 2, pp. 198-208.
- Gomes, Lydia., dan Sutanto, Eddy Madiono. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja

- Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 5, No. 3, pp 76-108.
- Gouzali. Saydam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta. Djanbatan
- Hancock PA, Meshkati N. 2015. *Human Mental Workload*. Netherlands. Elsevier Science Publisher.
- Hart, S.G. Staveland, L.E. 2015. *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Result of empirical and Theoretical Research*. In Hancock, P.A., & Meshkati, N. Netherlands : Elsevier.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University. *International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nasution, Safaruddin Ananda. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 2, pp 127-140
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 6, pp 3370-3397
- Prakoso, Medi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Arts Studi Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1, No. 4, pp 98-143.
- Rahmawati, Fajar. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2, No. 1, pp 112-163.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Rolos, Jeky KR., Sambul, Sofia AP., dan Rumawas, Wehelmina. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6, No. 4, pp 19-27.
- Rowen. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 4, pp 128- 140.
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sanjaya, Wina. 2015. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Saputra, Agus Tunggal. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4, No. 1, pp 64-98.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinaga, Bonar M. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Vol. 6, No. 1, pp 34-44.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung. Sinar Baru
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi

Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Bina Rena Pariwara. Jakarta

Tarwaka, 2010. *Ergonomi Industri*. Surakarta. HARAPAN PRESS.

Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 3, No. 2, pp. 187-195.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Garafindo Persada.

Usman, Husaini .2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.