



PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING

Rizal Bramasta¹⁾, Metik Amike²⁾, Dian
Citaningtyas Ari Kadi³⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI
Madiun email: metikasmike@unipma.ac.id

Abstract

Workload and Work Discipline towards Work Productivity through Work Motivation as Intervening Variable Case Study at PT. AUTO 2000 Madiun Employee productivity is influenced by several factors, including workload, work discipline, and work motivation. This study aims to determine the effect of workload and work discipline towards work productivity. In addition, to determine the indirect effect of workload and work discipline towards work productivity through work motivation as an intervening variable. The research was conducted at PT. AUTO 2000 Madiun. The method in this study is a quantitative method. The population and research sample were employees of PT. AUTO 2000 Madiun who work amounted to 80 employees. Sampling using the saturated sampling technique. The research instrument used a questionnaire via Google form. The data analysis technique used Path Analysis and Partial Test with the IBM SPSS 25 program.

The results show that the workload has a positive and significant effect towards the work productivity of the employees of PT. AUTO 2000 Madiun. While, work discipline has a positive and significant effect towards the work productivity of PT. AUTO 2000 Madiun. Moreover, work motivation has a positive and significant effect towards the work productivity of PT. AUTO 2000 Madiun. Other results state that workload has a positive and significant effect towards work productivity through the work motivation of employees of PT. AUTO 2000 Madiun. While, work discipline has a positive and significant effect on work productivity through the work motivation of employees of PT. AUTO 2000 Madiun.

Keywords: *Workload, Work Discipline, Work Motivation, and Work Productivity*

Abstrak

produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu untuk mengetahui pengaruh tidak langsung beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di PT. AUTO 2000 Madiun. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT. AUTO 2000 Madiun yang bekerja berjumlah 80 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner via google form. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur atau *Path Analysis* dan Uji Parsial dengan program IBM SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Hasil lainnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Madiun.

Kata Kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Didalam sebuah perusahaan dituntut supaya mampu untuk mempertahankan dan mengembangkan daya mutu saing terhadap perusahaan yang lain dan sejenis. Agar mencapai sebuah tujuan perusahaan, pihak manajemen perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan dari produktivitas karyawannya. Hal ini akan mempengaruhi perkembangan usaha yang maju dan mengikuti kondisi perekonomian di Indonesia, khususnya di daerah Kota Madiun. Persaingan perusahaan yang berada di Kota Madiun semakin ketat dan mengingat sekarang sedang menghadapi pandemi Covid-19. Penelitian ini akan mengambil objek pada PT.Auto 2000.

Disaat pandemi ini para pekerja di Toyota mengalami kesusahan untuk menawarkan mobil dan jasa mekanik disaat pendapatan customer menurun. Dari beberapa karyawan Toyota mengundurkan diri apakah karena dengan gaji yang minus, bonus kurang dan perusahaan mentargetkan mencari customer. Adanya perfoma karyawan yang menurun, kemudian karyawan ditunjang dengan masih tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan Toyota menjadi salah satu masalah di perusahaan. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi mencapai tujuannya (Auto2000, 2021).

Penelitian ini akan meneliti sebuah perusahaan di bidang perdagangan yang menjual mobil khususnya di Kota Madiun. Dalam masa pandemi Covid-19 penjualan mobil dari PT. Auto 2000 mulai tahun 2018 – 2020 mengalami penurunan yang drastis. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh masa pandemi ini dan produktivitas kerja dari karyawan. Data yang menunjukkan penjualan mobil mengalami penurunan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Jumlah Penjualan

Bulan	2018	2019	2020
Januari	116	88	82
Februari	79	80	61
Maret	95	94	50
April	81	77	53
Mei	110	117	25
Juni	93	64	34
Juli	83	75	47
Agustus	95	104	22
September	99	68	50
Oktober	87	88	43
November	90	94	52
Desember	125	126	53

Jumlah	1.153	1.075	572
--------	-------	-------	-----

Sumber : www.auto2000.co.id

Berbagai kebijakan-kebijakan pasti akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun kebijakan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu anggota dan organisasi. Disamping itu dampak kebijakan kepemimpinan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang melalui motivasi. Selain kebijakan dari pemimpin perusahaan terdapat faktor disiplin kerja dan beban kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja tersebut (Russeng, 2021).

Produktivitas kerja di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan disiplin kerja. Produktivitas kerja sendiri memiliki pengertian yaitu menurut (Arianty et al., 2016) perbandingan kerja antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan SDM yang digunakan persatuan waktu. Dalam memperoleh keuntungan yang maksimal suatu perusahaan harus bisa meningkatkan dari segi produktivitas kerjanya, karena dengan begitu perusahaan tersebut akan semakin maju dan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Sedangkan beban kerja memiliki pengertian yaitu menurut Sumenda (2003:35) adalah sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit di dalam organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik antara lain faktor somatis dan faktor psikologis (Sumenda1 et al., 2016). Selain itu produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ada pada karyawan di suatu perusahaan, disiplin kerja sendiri memiliki pengertian yaitu menurut Rivai (2009:78) adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dari karyawan dan norma-norma sosial yang berlaku. Melalui disiplin kerja seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga harus menghargai orang lain atau karyawan yang lain (Afia, 2013).

Disiplin yang terbentuk di dalam seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja demi terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat lingkungan sekitar (Bone et al., 2018). Motivasi adalah kegiatan yang menimbulkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Variabel motivasi merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut pengertian pimpinan harus bekerja dengan karyawan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu supaya mempengaruhi untuk bekerja sesuai tujuan dari organisasi (Asfar & Anggraeni, 2020) dan (Utama & Ananda, 2021).

Faktor yang dapat menyebabkan tingkat produktivitas kerja antara lain adalah lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja. Di penelitian ini variabel

motivasi dijadikan sebagai variabel intervening karena variabel motivasi memiliki hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Kemudian letak variabel intervening adalah diantara variabel independen dan dependen. Selain itu variabel intervening bisa diartikan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhayyar Sabir, Saban Echdar, Maryadi, penelitian tersebut membuktikan bahwa variabel kompetensi individu dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Sumendal et al., 2016). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah, Leli Deswindi, Danang Indrajaya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Aisyah et al., 2020) dan (Kadi & Setyanta, 2021).

Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja ?
4. Apakah Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai intervening?
5. Apakah Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai intervening?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai intervening.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai intervening.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Beban kerja adalah kegiatan yang wajib dikerjakan oleh seorang pekerja dalam waktu jangka tertentu. Apabila pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan, dengan hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Sedangkan, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah suatu yang dirasakan oleh seorang pekerja yang berada di luar kemampuan untuk melakukan pekerjaannya (Musdalifah, 2017).

Beban kerja setiap karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Febri Furqon Artadi, 2013), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

2. Faktor Internal

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sitepu, 2013). Adapaun indikator untuk beban kerja menurut (Sitepu, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Waktu Kerja
2. Jumlah Pekerjaan
3. Faktor Internal Tubuh
4. Faktor Eksternal Tubuh

Kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut (Nandha Metha, 2012). Menurut pendapat Bejo Siswanto (2010:291) disiplin dapat diartikan suatu sikap yang menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap setiap peraturan yang ada, baik lisan maupun juga yang tertulis dan sanggup menjalakkannya dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar wewenang dan tugas yang diberikan untuk karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Menurut (Khaka, 2013) faktor –faktor tersebut adalah :

1. kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
2. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
3. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.
5. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
6. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah.
7. Sistem komunikasi yang tidak sempurna.
8. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2007:194) berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum

7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Admosoeprpto (2010 : 26) pengertian produktivitas adalah ukuran dengan sejauh mana sumber daya alam, teknologi, seorang yang akan dipergunakan dengan baik untuk mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan. Pengertian singkat dari produktivitas adalah mengenai ukurannya apa yang diperoleh dan apa yang akan diberikan, seberapa jauh masukannya (input) dapat menghasilkan luaran (output) sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Menurut (Sutrisno, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2017):

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Menurut pendapat (Rahmawati, 2013) pengertian motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan semangat kerja seorang pekerja agar karyawan mau bekerja sama, secara efektif dan juga terintegrasi dengan seluruh daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Sedangkan menurut (Rahmawati, 2013) berpendapat motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Begitu pula menurut Edwin B. Flippo dalam Ridwan (2006:260) motivasi kerja adalah keahlian seorang untuk menggerakkan karyawan dan organisasi agar dapat bekerja secara selesai, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi tercapai.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan menurut (Sunnyoto, 2012) adalah sebagai berikut:

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan.
5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan

7. Keberhasilan dalam bekerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi dari motivasi kerja menurut (Purba & Tambun, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Promosi
2. Prestasi Kerja
3. Pekerjaan Itu Sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung Jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan Dalam Bekerja
8. Material Insentif
9. Nonmaterial Insentif

Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Musdalifah, 2017) menjelaskan beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan yang wajib diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keahlian dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan Penelitian (Musdalifah, 2017) diketahui bahwa ada pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi beban kerja, maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Sedangkan menurut (Russeng, 2021) beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dari penjelasan di atas maka dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Positif Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktifitas akan meningkat karena adanya disiplin kerja. Disiplin karyawan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting dan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam tiap diri karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas dan kewajibannya (Nandha Metha, 2012). Sedangkan menurut (Wardi, 2013) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan instalasi laboratorium rumah sakit pemerintah di Kota Bukit tinggi. Disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan pula produktivitas karyawan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan menurun maka produktivitas akan menurun. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dipenelitian ini:

H2: Terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan masalah yang sangat rumit dalam sebuah organisasi dikarenakan kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya, karena setiap anggota suatu organisasi memiliki karakteristik yang unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda-beda (Suprihanto dkk, 2013: 41). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rismayadi, 2016) yaitu dengan pemberian motivasi kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan menurut (Putu, 2012) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari penjelasan di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat menentukan karyawan memiliki produktivitas kerja atau tidak juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Didapat dari ketiga teori dan hipotesis sebelumnya yang menjelaskan bahwa

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat menentukan karyawan memiliki produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Munandar (2011:385) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan yang wajib diselesaikan pada waktu jangka tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Hal tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pajar (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan produktivitas kerja. Sedangkan menurut (Afia, 2013) menyatakan bahwa variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dari penjabaran di atas dapat dibuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H4: Terdapat Pengaruh Positif Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Selain beban kerja variabel yang dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Selain teori diatas, salah satu dari motivasi kerja

dipengaruhi oleh disiplin kerja. Rivai (2009:78) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dari karyawan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Semakin disiplin karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo, 2018) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Sedangkan menurut (Wardhana & Choerudin, 2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan melalui variabel motivasi sebagai intervening. Berdasarkan pernyataan diatas telah mendasari hipotesis kelima dipenelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Terdapat Pengaruh Positif Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian pada penelitian ini adalah di AUTO 2000 cabang Kota Madiun. Tempat tersebut dipilih karena perusahaan mengalami penurunan penjualan mulai tahun 2018-2020. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain. Pendekatan kuantitatif karena data-data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan di PT.AUTO 2000 cabang Kota Madiun. Pada penelitian ini populasi juga dijadikan sebagai sampel atau yang disebut dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh/*purposive sampling*. Jumlah sampel di penelitian ini adalah 80 sampel atau sama dengan jumlah populasi yang ada pada penelitian ini. Peneliti memperoleh data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisiner yang akan disebar ke semua karyawan pada PT.AUTO 2000 cabang Kota Madiun.

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan ialah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pihak responden yang berupa jawaban kuisiner yang telah dibagikan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Data yang diperoleh kemudian dilakukan skoring sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator variabel diukur dengan menggunakan skala linkert. Pernyataan-pernyataan tersebut tertuang pada kuisiner sebagai instrumen penelitian yang dibagikan kepada responden. Para responden memberikan tanda *check list* atau cemtang pada pernyataan yang sesuai dengan yang dialaminya. Pemberian skor pada masing-masing pernyataan menggunakan skala likert yaitu

terdiri dari lima tingkatan skor (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan software analisis *IBM SPSS Statistic versi 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,780	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,835	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,857	0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,800	0,7	Reliabel

Sumber: output SPSS

Hasil uji reliabilitas berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 dengan demikian kuesioner penelitian dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Uji Validitas

Tabel 1.3 Uji Validitas X_1

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X_{1_1}	0,738	0,2172	Valid
X_{1_2}	0,784	0,2172	Valid
X_{1_3}	0,647	0,2172	Valid
X_{1_4}	0,784	0,2172	Valid
X_{1_5}	0,578	0,2172	Valid
X_{1_6}	0,630	0,2172	Valid

Sumber : Output SPSS

Tabel 1.4 Uji Validitas X_2

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
X_{2_1}	0,616	0,2172	Valid
X_{2_2}	0,688	0,2172	Valid
X_{2_3}	0,691	0,2172	Valid
X_{2_4}	0,678	0,2172	Valid
X_{2_5}	0,593	0,2172	Valid
X_{2_6}	0,696	0,2172	Valid
X_{2_7}	0,758	0,2172	Valid
X_{2_8}	0,761	0,2172	Valid

Sumber : Output SPSS

Tabel 1.5 Uji Validitas Z

Item Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
	$r_{hitung} > r_{tabel}$		
$Z_{_1}$	0,571	0,2172	Valid
$Z_{_2}$	0,664	0,2172	Valid
$Z_{_3}$	0,681	0,2172	Valid
$Z_{_4}$	0,830	0,2172	Valid
$Z_{_5}$	0,808	0,2172	Valid

Z_6	0,682	0,2172	Valid
Z_7	0,659	0,2172	Valid
Z_8	0,558	0,2172	Valid
Z_9	0,682	0,2172	Valid

Sumber : Output SPSS

Tabel 1.5 Uji Validitas Y

Item Variabel	Nilai r_hitung	Nilai r_tabel	Keterangan
	r_hitung > r_tabel		
Y_1	0,785	0,2172	Valid
Y_2	0,544	0,2172	Valid
Y_3	0,713	0,2172	Valid
Y_4	0,743	0,2172	Valid
Y_5	0,656	0,2172	Valid
Y_6	0,785	0,2172	Valid

Sumber : Output SPSS

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji Normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan ketentuan residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05.(Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan program IBM SPSS 25:

Tabel 1.6 Uji Normalitas Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.96254509	
Most Extreme Differences	Absolute	.058	
	Positive	.052	
	Negative	-.058	
Test Statistic		.058	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.935 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.929
		Upper Bound	.941
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1502173562.			

Tabel 1.7 Uji Normalitas Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94620041
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.048
	Negative	-.076

Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.719 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.707
		Upper Bound	.730
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 743671174.			

Berdasarkan hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov pada kedua tabel di atas, diperoleh nilai sig $0,200 > 0,05$ yang artinya data tersebut berdistribusi normal. Maka dapat ditarik kesimpulan data mengenai karakteristik pekerjaan, gaya kerja individu, karakteristik rumah tangga, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja yang disampaikan kepada responden penelitian terdistribusi normal.(Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Tabel 1.8 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.033	1.010		.032	.974		
	BEBAN KERJA	-.348	.115	-.342	-3.022	.003	.115	8.698
	DISIPLIN KERJA	.815	.090	1.041	9.050	.000	.111	8.996
	MOTIVASI KERJA	.175	.055	.245	3.171	.002	.247	4.049

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: output SPSS

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai sig kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dipenelitian ini adalah :

1. H1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja
2. H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
3. H3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Tabel 1.9 Uji Analisis Jalur Model 1

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	Sig
Beban Kerja	0,567	0,399	0,015
Disiplin Kerja	0,527	0,483	0,004
Dependent Variabel : Motivasi Kerja			

Sumber : Output SPSS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,567. Nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,527 (Ghozali, 2018).

Tabel 1.10 Uji Analisis Jalur Model 2

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	Sig
Beban Kerja	-0,348	-0,342	0,003

Disiplin Kerja	0,815	0,090	0.000
Motivasi Kerja	0,175	0,055	0,002
Dependent Variabel : Produktivitas Kerja			

Sumber : Output SPSS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja adalah -0,348. Nilai *path* (jalur) pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,815 dan variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,175 (Ghozali, 2018). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dipenelitian ini:

1. Terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Kesimpulan tersebut di ambil berdasarkan perhitungan nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung dari $0,399 \times 0,055 = 0,021$ dengan nilai sig 0,002.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Kesimpulan tersebut di ambil berdasarkan perhitungan nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung dari $0,438 \times 0,055 = 0,024$ dengan nilai sig 0,002.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 cabang Madiun Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja yang menurun atau meningkat tentu akan mempengaruhi dari produktivitas kerja karyawan.

Hasil di atas berdasarkan jawaban kuesioner oleh responden. Masing-masing karyawan Auto 2000 Madiun memiliki beban kerja masing-masing. Karyawan mendapatkan dan mengerjakan banyak tugas yang harus diselesaikan setiap harinya dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Terkadang karyawan mendapatkan tugas secara mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Pekerjaan-pekerjaan yang kompleks membuat karyawan kesulitan dalam membagi waktu. Berdasarkan Penelitian (Musdalifah, 2017) diketahui bahwa ada pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi beban kerja, maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Sedangkan menurut (Russeng, 2021) beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dua penelitian tersebut menyerupai hasil penelitian ini. Disisi lain menurut Untung Sriwidodo (2019) menyatakan Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada

penelitian ini yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 cabang Madiun. Produktifitas akan meningkat karena adanya disiplin kerja. Disiplin karyawan memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Hasil penelitian tersebut berdasarkan hasil jawaban kuesioner oleh responden. Karyawan Auto 2000 Madiun dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Setiap karyawan memiliki tanggungjawab pekerjaan dan mampu menyelesaikan tanggungjawab tersebut sesuai target perusahaan. Atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan mendapatkan gaji atau upah dan telah diperlakukan secara adil ketika dalam bekerja. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian (Wardi, 2013) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan instalasi laboratorium rumah sakit pemerintah di Kota Bukit tinggi. Disiplin kerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan pula produktivitas karyawan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan menurun maka produktivitas akan menurun. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja menurut (Sumendal et al., 2016)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 cabang Madiun pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Motivasi yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja akan dapat mempengaruhi dari produktivitas kerja karyawan. Artinya motivasi yang diberikan semakin baik maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut berasal dari jawaban kuesioner yang di isi oleh responden. Karyawan perlu mendapatkan motivasi dalam bekerja. Motivasi mampu mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Dorongan semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan Auto 2000 Madiun timbul dikarenakan karyawan telah mendapat gaji dan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rismayadi, 2016) yaitu dengan pemberian motivasi kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan menurut (Putu, 2012) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian relevan dengan kedua penelitian tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan pada PT. AUTO 2000 cabang Madiun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Beban kerja yang meningkat tentunya akan mempengaruhi dari produktivitas kerja, maka motivasi bisa dijadikan sebagai variabel intervening yang bisa menurunkan beban kerja serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Didapat dari ketiga teori dan hipotesis sebelumnya yang menjelaskan bahwa

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat menentukan karyawan memiliki produktivitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pajar (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh mediasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan produktivitas kerja. Sedangkan menurut (Afia, 2013) menyatakan bahwa variabel beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun

Hasil dari hipotesis ini menjawab fenomena yang ada di latar belakang pada penelitian ini yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan pada PT. AUTO 2000 cabang Madiun. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa hipotesis di terima. Dapat diambil kesimpulan bahwa Semakin disiplin karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja yang meningkat tentunya akan mempengaruhi dari produktivitas kerja, maka motivasi bisa dijadikan sebagai variabel intervening yang bisa menurunkan beban kerja serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo, 2018) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Sedangkan menurut (Wardhana & Choerudin, 2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan melalui variabel motivasi sebagai intervening.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun.
2. Hipotesis kedua diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun.
3. Hipotesis ketiga diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun.
4. Hipotesis keempat diterima yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun.
5. Hipotesis kelima diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun.

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. AUTO 2000 Madiun

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengurangi beban kerja dan dapat meningkatkan disiplin kerja serta motivasi yang tinggi untuk mempengaruhi dari produktivitas kerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut maka perusahaan dapat memperbaiki dan dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

Penelitian diharapkan dapat memberikan kenyamanan yang berguna bagi karyawan PT. AUTO 2000 Cabang Madiun. Karena dengan kenyamanan dalam bekerja dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan disiplin kerja serta motivasi dari atasan dan rekan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi penelitian bagi penelitian selanjutnya
- b. Penelitian ini menggunakan variabel-variabel dari sudut pandang produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain di luar penelitian ini atau variabel-variabel dari sudut pandang organisasi.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan populasi yang berbeda, di tempat yang berbeda, dan pada periode yang berbeda. Peneliti juga dapat menggunakan teknik analisis yang berbeda di penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afia, I. N. (2013). Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industri. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1–15.
- Aisyah, S., Deswindi, L., & Indrajaya, D. (2020). Are Physical and Non-Physical Working Environment Effect Employees Productivity with Motivation as an Intervening Factor? *149(Apmrc 2019)*, 242–247. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.042>
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SERANG Andi Hasryningsih Asfar , 2) Rita Anggraeni Jurusan Manajemen , Universitas Bina Bangsa Banten Email : andihasryningsih@gmail.com Email : Ritha1269@gmail.com *AB. 13(01)*, 17–29.
- Auto2000. (2021). *Toyota Madiun*. www.Toyota-Madiun.Com.
- Bone, D. I. S. M. A., High, S., & Regency, B. (2018). *YUME : Journal of Management*. *1(3)*, 46–83.
- Febri Furqon Artadi, N. J. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MERAPI AGUNG LESTARI. *427(3)*, 1–9.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 25*.
- Kadi, D., & Setyanta, B. (2021). ANTESENDEN DARI KEPUASAN PENGGUNA TELEPON SELULER MERK VIVO DI MADIUN. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *15(1)*, 109-117. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v15i1.364>
- Khaka, S. (2013). *Human Resource Management*.
- Musdalifah, D. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ROOM ATTENDANT DI KTM RESORT BATAM KEPULAUAN RIAU. *4(2)*, 13–14.
- Nandha Metha. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pustaka Rizki Putra Semarang Pendahuluan Keberadaan suatu perusahaan dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia . Sumber daya manusia yang dima. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *1*, 1–8.
- Prabowo, W. A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT.LANGGENG MAKMUR SIDOARJO. *Kajian Yuridis Terhadap Pemutusan Kerja Secara Sepihak*, 1–19.
- Purba, I., & Tambun, N. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Grand Serela Hotel & Convention Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, *04(1)*, 22–33.
- Putu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *10(2)*, 54–63.
- Rahmawati. (2013). *PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN*. www.Rahmawati.Blogspot.Com.
- Rismayadi, B. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari

- Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>
- Russeng, S. S. (2021). *Analisis Pagaruh Stres Kerja , Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT . Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020*. 2(1), 53–67.
- Sitepu, A. T. (2013). SSN 2303-1174 Agripa T. Sitepu, Beban Kerja dan Motivasi... BEBAN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO. *Jurnal Emba*, 1(4), 1123–1133.
- Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITAIK, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Sumenda1, V., Kaunang2, M., Kumayas3, N., Pada, P., Pendidikan, D., Pangkep, K., & Sutrisno. (2016). NMaR NMaR. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Utama, Prima & Ananda, Risma. 2021. Pengaruh Status Pekerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Moderasi. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol 5 (1).
- Wardhana, G. W., & Choerudin, A. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DENGANMOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS DI STMIK “AUB” SURAKARTA, JAWA TENGAH)*.
- Wardi, I. L. R. dan Y. (2013). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODDUKTIVITAS KARYAWAN INSTALASI LABORATORIUM RUMAH SAKIT PEMERINTAH DI KOTA BUKITTINGGI*.