

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SHOPEE EXPRESS CABANG KELAPA LIMA KOTA KUPANG

The Effect of Workload on Employee Performance of Shopee Express Kelapa Lima Branch, Kupang City

Seprianus Adisaputra Naga Djani^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden: ^{a)}seprianusanagadjani@gmail.com, ^{b)}tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,
^{c)}yosefinadhae@staf.undana.ac.id, ^{d)}rollandfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada karyawan Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang. Tujuan penelitian adalah untuk 1) mendeskripsikan Beban kerja, dan Kinerja karyawan pada karyawan Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang; 2) mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang; 3) mengetahui beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Cabng Kelapa Lima Kota Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan rumus slovin diperoleh 50 responden. Adapun dalam menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang diolah menggunakan program komputer SPSS versi 30. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa beban kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang .

Kata Kunci : Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia (SDM) memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. SDM merupakan peranan tertinggi dalam suatu pencapaian perusahaan. Pengelolaan SDM pada perusahaan atau organisasi juga perlu dilakukan dengan baik dan benar sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dan perusahaan. Hal tersebut juga di perkuat oleh pendapat ahli Badriyah (2019) mengemukakan pendapatnya bahwa Manajemen Sumber Daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan Sumber Daya Manusia dalam kegiatan organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting bagi pencapaian perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Dalam suatu perusahaan kinerja dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui pengembangan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus dapat memilih sumber daya yang baik, karena kinerja dari sumber daya manusia tersebut merupakan faktor penting yang akan membuat suatu tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman bagi stabilitas dan Kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi pengembangan perusahaan dalam mencapai tujuan. (Kimbal, Sendow & Adare, 2015), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, (Surjawanto, 2016) mengatakan bahwa beban kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin rendah, sebaliknya beban kerja semakin rendah maka kinerja karyawan semakin meningkat atau tinggi. Beban kerja juga berkaitan dengan kompensasi berupa insentif dimana karyawan yang biasa mendapat beban pekerjaan melampaui standar perusahaan biasanya mendapat insentif tambahan. Menurut Pangabean (2002) Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pendapat di atas maka beban kerja juga bisa berpengaruh baik pada kinerja karyawan. Kinerja Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan. Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dari pendapat para ahli diatas, dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Sementara menurut Fahmi (2016),

kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Menurut Hasibuan (2021), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Dalam suatu perusahaan kinerja dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui pengembangan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus dapat memilih sumber daya yang baik, karena kinerja dari sumber daya manusia tersebut merupakan faktor penting yang akan membuat suatu tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut sugiyono (2007) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti yaitu pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik melalui analisis statistik dari sampel menggunakan instrumen yang telah ditetapkan (Creswell, 2017).

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data Kualitatif adalah data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih

bersifat seni (kurang terpolah) dan data yang dihasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Yang dimaksud dalam data kualitatif dalam penelitian ini yaitu, gambaran umum tentang perusahaan dan sejarah berdirinya Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang. Sedangkan data kuantitatif merupakan data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik. Yang dimaksud dalam data kuantitatif yaitu, jumlah karyawan Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang.

Teknik Pengumpulan data

Menurut Sugiyono, (2007) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Dalam setiap penelitian selain perlu penggunaan metode yang tepat diperlukan pula kemampuan memilih dan bahkan juga menyusun teknik dan alat pengumpul data yang relevan. Kecermatan dalam memilih dan menyusun teknik dan alat pengumpul data ini sangat berpengaruh pada obyektifitas hasil penelitian. Dengan kata lain teknik dan alat pengumpul data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan dicapainya pemecahan masalah secara valid dan reliabel, yang pada gilirannya akan memungkinkan dirumuskannya generalisasi yang obyektif.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.669	4.268	3.906	.000
	bebanKerja	.765	.136	.631	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber: Data diolah, 2025.

Dari tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16,669 + 0,765 X$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 16,669 memiliki makna, jika tanpa beban kerja (X) atau nilai beban kerja sebesar 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,669

2. Koefisien regresi (b) dari variable beban kerja sebesar 0,765 artinya jika beban kerja dinaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,765 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.385	5.08049

a. Predictors: (Constant), bebanKerja

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil analisis determinasi sebesar 0,398 atau 39,8. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen (beban kerja) terhadap variable dependen (kinerja karyawan) sebesar 39,8% dan sisanya 60,2% di pengaruhi variable lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Namun hasil analisis determinasi berpengaruh relative lemah karena jika koefisien determinasi mendekati nol (0) maka berarti pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat adalah relative lemah.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Bahri, 2018). Jika nilai signifikan < 0.05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji t sebagai berikut:

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H₀: Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor shopee express cabang kelapa lima kota kupang

H_a: Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor shopee express cabang kelapa lima kota kupang

2. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari Tabel 1. diperoleh t hitung 5,023 sedangkan signifikansi sebesar 0,000

3. Menentukan t tabel

Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 50 - 2 = 48$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05. Maka diperoleh t tabel = 2,010 (lihat tabel t pada lampiran).

4. Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$ maka H₀ ditolak maka H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan t hitung dan t tabel (Sig dan α)

t hitung (5,631) $>$ t tabel (2,010), dan signifikansi (0,000) $<$ α (0,05).

6. Kesimpulan

karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi $<$ α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor shopee express cabang kelapa lima kota kupang.

Pembahasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi objek penelitian yaitu beban kerja sebagai variabel independen (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan di Kantor Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel beban kerja (X), dengan nilai capaiannya berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di kantor Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota memiliki beban kerja yang tinggi. Namun karyawan tetap mampu menunjukkan tingkat kinerja yang optimal. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Artinya, Tingginya beban kerja tersebut dapat disebabkan oleh volume pekerjaan yang cukup besar, khususnya dalam hal jumlah paket yang harus didistribusikan setiap harinya. Meskipun demikian, karyawan tetap mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif. Hal ini tidak terlepas dari adanya sistem upah dan insentif yang diterapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan semangat dan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu ringan bisa membuat karyawan merasa kurang tertantang dan tidak termotivasi. Beban kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila dikelola dengan tepat dan sesuai dengan kapasitas individu. Beban kerja yang menantang namun masih dalam batas wajar mampu meningkatkan rasa tanggung jawab serta motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, tekanan yang sehat dari beban kerja dapat menstimulasi produktivitas dan mendorong karyawan untuk mengatur waktu serta sumber daya secara lebih efisien. Semakin banyak paket yang dikirimkan, maka semakin besar pula kompensasi yang diterima, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat, efisien, dan bertanggung jawab.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2015) dan Abang *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan memastikan target yang jelas dan realistis, kondisi pekerjaan yang mendukung kenyamanan dan keamanan, penggunaan waktu kerja yang efisien, serta standar pekerjaan yang terukur dan relevan. Ketika karyawan memiliki tujuan yang jelas, lingkungan yang kondusif, serta pedoman yang terarah, mereka lebih termotivasi, produktif, dan mampu bekerja dengan efisien, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Disisi lain hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat bahwa kontribusi variabel beban kerja terhadap keseluruhan kinerja karyawan relatif lemah.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Cabang Kelapa Lima Kota Kupang. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan selama beban tersebut masih berada dalam batas kemampuan individu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta efisiensi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, adanya sistem kompensasi dan insentif yang sesuai turut memperkuat hubungan positif antara beban kerja dan kinerja. Dengan demikian, manajemen beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan keberhasilan operasional perusahaan.

Saran

Pihak manajemen Shopee Express disarankan untuk mempertahankan tingkat beban kerja yang proporsional, disertai pengawasan agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih pada karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul sebagai bentuk motivasi. Diperlukan pelatihan dan pembinaan rutin untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuan manajerial dan teknis dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan perlu terus ditingkatkan agar tercipta suasana kerja yang produktif. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Dengan demikian, hasil penelitian di masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor logistik dan jasa pengiriman.

DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal manajemen dan organisasi*, 6(1), 34-44.
- Badriyah, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bahri, S. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 9(1), 1-21.
- Creswell, J. W. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications; 2017 Dec 12.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 82.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.

- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Kimbal, F. F., Sendow, G. M., & Adare, D. J. (2015). Beban kerja, organizational citizenship behavior, dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: PT Remaja Rosda Afditama*. PT. PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Mutiara. S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. <http://kemendagri.go.id>
- Simamora, H. (2004). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2007) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso, S. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Management Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Surjawanto. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta*.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.