

## Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan JNT Express Kota Rembang Tahun 2022

**Heriani Puspa Kartika**

Universitas PGRI Semarang

**Ratih Hesty Utami P**

Universitas PGRI Semarang

**Rr. Hawik Ervina Indiworo**

Universitas PGRI Semarang

Korespondensi Email : [herianipuspa2000@gmail.com](mailto:herianipuspa2000@gmail.com)

### **Abstract**

*The research was conducted with the aim of analyzing and explaining the effect of Work Environment, Workload and Burnout on Employee Performance. The research was conducted on JNT EXPRESS Employees in Rembang City in 2022. Data was collected through observation, document analysis, and distributing questionnaires. The method of data analysis was carried out using descriptive quantitative methods using multiple regression analysis with the help of the SPSS program. The results of the study show that first, the Work Environment and Workload variables have a positive effect on employee performance. Burnout has no positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Workload and Burnout, Performance*

### **Abstrak**

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Work Environment, Workload dan Burnout*, terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan pada Pada Karyawan JNT EXPRESS Kota Rembang Tahun 2022. Data dikumpulkan melalui observasi, analisis dokumen, dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif deskriptif menggunakan alat analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, variabel *Work Environment* dan *Workload* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Burnout tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Work Environment, Workload dan Burnout, Kineja*

## **1. Pendahuluan**

SDM atau sumber daya manusia sendiri memiliki peran kontribusi produktif terhadap suatu pekerjaan atau organisasi. Sumber daya manusia menjadi peranan sangat penting dalam menjadi penggerak dalam menentukan arah dan perkembangan organisasi atau pekerjaan. SDM dalam setiap pekerjaan atau organisasi saat ini semakin di perhatikan terutama dalam pencapaian suatu tujuan dan kualitas dari suatu pekerjaan tersebut. SDM sendiri tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau pekerjaan. SDM dapat di artikan sebagai kiat penting yang akan menentukan perkembangan dalam suatu organisasi atau

---

Received September 17, 2022; Revised Oktober 2, 2022; Accepted November 22, 2022

\* Heriani Puspa Kartika1 -mail : [herianipuspa2000@gmail.com](mailto:herianipuspa2000@gmail.com)

pekerjaan. Hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan dalam organisasi atau pekerjaan sebagai pemikir, penggerak, dan menjadi perencana untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Marwansyah (2010) dalam e-book manajemen berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Machmud & Sidharta (2016) menyatakan sumber daya dalam organisasi perlu dioptimalkan agar organisasi usaha dapat meningkatkan daya saingnya.

Dalam suatu perusahaan yang besar tentunya akan memerlukan jumlah karyawan yang besar pula, salah satunya yaitu salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi logistic multinasional adalah perusahaan JNT Express. JNT Express adalah salah satu bentuk dari perusahaan ekspedisi logistic multinasional yang ada di Indonesia. Perusahaan yang resmi didirikan pada 20 agustus 2015 yang bernama resmi PT. Global Jet Express ini mulai aktif pada september 2015 awal dengan berkantor pusat di Pluit, Jakarta Utara. Perusahaan ini menawarkan banyak layanan. Bentuk yang pertama yaitu jangkauan luas se-Indonesia. Penyebaran atau pemerataan cabang di seluruh Indonesia. Hal ini berbeda dengan penawaran jasa kurir lainnya, jika biasanya dalam setiap kecamatan terdapat 1 hingga 2 kantor, maka JNT lebih terfokus yaitu dengan 1 kantor 1 kecamatan.

Tabel 1. 1 Target Reguler JNT Express Cabang Kota Rembang *Drapp Off*

Nama	Target Reguler		
	April	Juni	Juli
<i>Admin</i>	138,88%	30,00%	20,00%
<i>Sprinter</i>	85,81%	18,00%	17,40%
<i>Drapp In</i>	138,41%	40,32%	21,00%
<i>Drapp Off</i>	112,85%	30,3%	20,00%
Total	475,68	118,52%	78,40%

Sumber : Data Target Reguler JNT Express Cabang Kota Rembang Tahun 2022

Keterangan :

- Target setiap bulan : 720
- Presentase : Pencapaian setiap 1 bulan : target x 100%

Selama menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan pada perusahaan JNT Express Cabang Kota Rembang, terdapat data target regular yang mengalami suatu penurunan dilihat dari data diatas. Selain adanya permasalahan tersebut, ditemukan juga permasalahan permasalahan lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Permasalahan yang muncul selama survei awal di JNT Express Cabang Kota Rembang yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja, *workload* atau beban kerja dan *burnout* atau kelelahan kerja.

Beberapa peneliti telah mengkaji tentang kinerja karyawan atau pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan dengan menggunakan variabel yang sama yaitu *work environment*, *workload*, dan *burnout* yang digunakan untuk meneliti permasalahan yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat para karyawan bekerja. Terdapat berbagai variabel yang digunakan guna mengukur tingkat kinerja karyawan. Beberapa variabel yang pada saat ini sangat penting untuk dijadikan pengukuran mengenai suatu kinerja karyawan adalah *work environment*, *workload*, dan *burnout*.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat dilihat bahwa adanya fenomena bisnis dari objek penelitian mengenai Pengaruh *Work Environment*, *Workload* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan JNT Ekspres Rembang. Maka masalah penelitian ini adalah perbedaan teori dengan praktik di lapangan. Adapun pertanyaan penelitian (*research questions*) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNT Express Cabang Kota Rembang?
- 2) Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNT Express Cabang Kota Rembang?
- 3) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNT Express Cabang Kota Rembang?

## **2. Kajian Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peneliti yang sama juga mengemukakan bahwa

indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan yang terakhir yaitu tanggung jawab. Pendapat dari ahli lain yaitu Irham (2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi (profit oriented dan non-profit oriented) yang dihasilkan oleh karyawan selama satu periode waktu.

#### ***Work Environment***

Dalam suatu perusahaan atau organisasi *work environment* sangat diperlukan dan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan bahkan betah bekerja Permansari, (2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah Sofyan, (2013).

#### ***Workload***

Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah hubungan antara aktivitas pekerjaan yang harus selesaikan oleh seorang karyawan karena itu sudah menjadi tanggungjawabnya. Sedangkan menurut Zaki dan Marzolina (2016) mengenai beban kerja perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

#### ***Burnout***

Rosyid (2016) Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi. *Burnout* adalah kelelahan yang diakibatkan karena seorang karyawan bekerja terlalu keras, berkomitmen dan berdedikasi, melakukan pekerjaan yang sangat banyak dengan jangka waktu yang lama dan juga melihat keinginan dan kebutuhan mereka sebagai hal yang kedua. Dari adanya permasalahan tersebut akan menyebabkan seseorang merasakan adanya tekanan dalam memberi waktunya yang lebih kepada perusahaan. Karyawan yang merasakan *burnout* akan mengalami penurunan energi dan rasa tertarik pada suatu pekerjaan yang ada. Mereka menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka Rajan & Engelbrecht (2018).

### **3. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan

dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan JNT Exspress Rembang yang berjumlah 110 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survei dimana. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. (Ghazali,2006:86). Adapaun hasil uji analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4. 11Tabel *Coefficients*

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	23.485	5.884		3.992	.000
<i>Work environment</i>	.227	.095	.272	2.382	.020
<i>Workload</i>	.474	.167	.326	2.831	.006
<i>Burnout</i>	-100	.128	-.081	-.781	.437

Sumber: Olah Data IMB SPSS 25 Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11, persamaan regresi linier berganda secara matematis dapat diketahui sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$\hat{Y} = 23.485 + 0,227 X_1 + 0,474 X_2 + (-0,100) X_3 + e$$

Dari hasil yang ada tersebut, maka dapat disimpulkan:

- a. Jika *work environment* dan *workload* tanpa *burnout* berada pada nilai 0, maka kinerja karyawan berada pada 23.485.
- b. Setiap adanya kenaikan 1 satuan pada *work environment* maka akan meningkatkan sebesar 22,7% terhadap kinerja karyawan.
- c. Setiap adanya kenaikan 1 satuan pada *workload* maka akan meningkatkan sebesar 47,4% terhadap kinerja karyawan.

- d. Setiap adanya penurunan 1 satuan pada *burnout* maka hal tersebut tidak akan memberikan dampak sebesar 10% terhadap kinerja karyawan.

### Uji t

Tabel 4. 12 Data Hasil Uji T (Parsial)

	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	23.485	5.884		3.992	.000
<i>Work environment</i>	.227	.095	.272	2.382	.020
<i>Workload</i>	.474	.167	.326	2.831	.006
<i>Burnout</i>	-100	.128	-.081	-781	.437

Sumber: Olah Data SPSS 25 Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, hasil pengolahan data uji parsial yang menggunakan t tabel sebesar 1.994 Pada tabel kolom t, variabel *work environment* ( $X_1$ ) mendapatkan nilai sebesar 2.382 dan positif, yang berarti nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , atau apabila dilihat di nilai signifikansi, variabel  $X_1$  memperoleh nilai sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima.

Pada variabel *workload* ( $X_2$ ), kolom t memperoleh nilai 2.831 dan positif, yang artinya yaitu nilai  $t_{tabel} > t_{hitung}$  atau apabila dilihat pada nilai signifikasinya, variabel  $X_2$  memperoleh nilai 0,006 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima.

Pada variabel *burnout* ( $X_3$ ), pada tabel kolom t mendapatkan nilai sebesar -781 dan negatif, yang artinya  $t_{tabel} > t_{hitung}$  atau apabila dilihat pada nilai signifikasinya, variabel  $X_3$  memperoleh nilai 0,437 lebih besar dari 0,05, maka dari hal tersebut hipotesis  $H_3$  ditolak

## 5. Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis yang penulis lakukan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah berikut ini:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work environment* dengan kinerja karyawan pada JNT Express Caang Kota Rembang.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *workload* dengan kinerja karyawan pada JNT Express Caang Kota Rembang.
- 3) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *work environment* dengan kinerja karyawan pada JNT Express Caang Kota Rembang.
- 4) Berdasarkan hasil dari tabel kolom *Adjusted R Square*, maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya sebesar 32%. Sedangkan 68% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab yang ada di luar model penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adriansyah, R. C. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa .

Ahmad, N. (2018). Metodeologi Penelitian Bisnis.Malang: Polinema Press.2.

Almaududin, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah.

Arifine. (2014). Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Bau. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Aron F Polakitang, R. K. (2019). Pengaruh Beban kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ESTA GROUP JAYA.

Badriyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia.*

Bernardin, H. a. (2010). Human Resource Management. New York: McGraw-Hill.

Bukit. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Cain. (2007). Sebuah Tinjauan literatur beban kerja mental. Penelitian dan Pengembangan Pertahanan Kanada Toronto. Bagian Integrasi Sistem Manusia. Kanada.

Efa. (2011). “Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Perawat di RSUD-Serui Papua”. Surabaya. Fakultas Psikologi Universitas Hang-Tuah Surabaya.

Effendi. (2018). Hukum Pengelolaan Lingkungan. Indeks Jakarta.

et.al, R. (2019). Pengembangan Aplikasi Pembelajaran TIK Berbasis Web Menggunakan Model Addie Untuk Siswa SMK. *Surabaya.ejournal.itats.ac.id.*

Ghozali. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPF.

Hakim. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus. Suka Bumi : CV Jejak.

Hasibun. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Irham. (2014). Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Josephine. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla). . *Jurnal AGORA*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmita, F. Y. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung.
- Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya. .
- Kurniasari, R. (2010). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta.
- Kuswana. (2016). Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. .
- Leiter2, M. &. (2001). What Have We Learned About Burnout And Health Psychology and Health.
- Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosda Karya.*
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia anajemen Sumber Daya Manusia.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandun.*
- Mathai, M. E. (2017). Managing Complications in Pregnancy and Childbirth: A Guide for Midwives and Doctors. Geneva: World Health Organization.
- McShane, S. &. (2013). Organizational Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution. New York: McGraw Hill.
- Mudayana. (2010). “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul2.
- Mulyana. (2009). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2012). Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta:Rineka Cipta.

Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. .

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Nurmalasari, L. d. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Akuntansi Penerimaan dan Pengeluaran Kas pada Kantor Camat Pontianak Timur. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, .

Paramitadewi, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dn Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*.

Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ANUGRAH Raharjo Semarang, Volume 2, No 4.

Priansa. (2017). Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta.

Risnawati. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol.

Rizka. (2013). *Hubungan Antara Sikap Terhadap Pengembangan Kari dengan Brunout Pada Karyawan* .

Rizkika. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).

Sakti. (2016). Sejarah Pertama Kali Vapor Di Indonesia Dan Perkembanganya.

Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia*.

Saripuddin. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan* .

Saydam. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta.

Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Singodimedjo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sitepu. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*.
- Sofyan. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* .
- Soleman. (2011). *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit*, Universitas Pattimura, Ambon .
- Sri Rahayu, M. G. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*.
- Srikandi, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman, T. &. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| Jurnal Bis-A : . Jurnal Bisnis Administrasi*.
- Suma'mur. (2009). *Hiegiene perusahaan dan keselamatan kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Sunarso. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*.
- Sunyoto. (2012). *Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Seru*.
- Suryadi. (2017). *Strategi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Syaifuddin. (2016). *Metode Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 17. Pustaka Pelajar.
- Widyacahya. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)* . *jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*.