

**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP
MOTIVASI KERJA
(Studi Kasus : Bank BPD DIY Syariah)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

LUTFIA WIDYA SETYA MAHARANI
NIM 19108020015

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

DOSEN PEMBIMBING:

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E
NIP. 19870412 201903 2 006

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2023

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-304/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LUTFIA WIDYA SETYA MAHARANI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020015
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Februari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 63e9d744eed31



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 63c70d3917f98



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 63c3076c8478c



Yogyakarta, 02 Februari 2023

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63eaf316645ec

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Lutfia Widya Setya Maharani
NIM : 19108020015
Judul Skripsi : Pengaruh Behan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam


Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikson wr. wb

Yogyakarta, 20 Januari 2023

Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Rifaatul Indana, S.F.I., M.F.
NIP. 19870412 201903 2 006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutfia Widya Setya Maharani
NIM : 19108020015
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah) adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 20 Januari 2023

Yang menyatakan,



Lutfia Widya Setya Maharani

NIM.19108020015

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

Mungkin hantaman, pukulan demi pukulan itu menyakitkan. Bahkan membuat lelah karena harus mengurai air mata, tapi akan membuatmu menjadi terbiasa. Terima alur cerita-Nya. Melewati episode mengecewakan yang pasti berganti mode membahagiakan. Ingatlah, tidak ada pedang yang indah nan tajam tanpa proses tempaan.

(Anonim)

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk Ibu saya tercinta sebagai tanda bakti atas kerja keras dan perjuangannya. Senantiasa mendoakanku dan memotivasi serta memberikan kesempatan dalam menempuh jenjang pendidikan S1.

Kepada Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing serta memberi masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang mampu bertahan, berjuang dan berusaha sekuat yang saya bisa.

Terimakasih sudah berjuang dan bertahan sampai sejauh ini.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05433b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra'	R	Er

ز	Zai	Ẓ	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha

ء	Hamzah	‘	Apostref
ي	Ya’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis

Rangkap

م تعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta’Marbuttah

Semua *Tā’ marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
ةعّة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karāmah alauliyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	<i>Faḥah</i>	Ditulis	<i>A</i>
َ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>I</i>
ُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>U</i>
فاعة	<i>Faḥah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذکر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>zūkira</i>
ذهبی	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Faḥah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Faḥah + yā' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
کریم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Ū</i>

فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>
------	---------	--------------

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Dammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْ تَم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
اِنشْكُرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “*al*”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
--------	---------	------------------

القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

ال سماء	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
ال شمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوئ الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهة ال س نة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”**. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kehadiran junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S. Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S, Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I, M.E selaku Dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak sekali memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing

Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Ibu tercinta Ibu Sartini, terimakasih atas segala doa, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan. Semoga senantiasa diberikan kesehatan kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Kepada kedua Almarhum kakek saya dan kepada seluruh keluarga besar yang senantiasa selalu mendoakan.
10. Kepada bude dan tante saya yang selalu menjaga, memberi dukungan dan mendoakan saya dari kecil hingga saat ini.
11. Kepada Dimas Febri Tri Putranto terimakasih telah menjadi sosok rumah yang selama ini saya cari – cari. Telah membersamai penulis pada hari – hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan Tugas Akhir. Terimakasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan yang membersamai dan tidak tunduk pada apa-apa. Tabah sampai akhir, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga sekarang ini.
12. Kepada Natasya Norma Nastiti terimakasih selalu memberi dukungan, motivasi dan sabar menghadapi saya, terimakasih selalu menemani pada masa – masa pengerjaan tugas akhir saya

dan selalu menjadi tempat untuk bercerita.

13. Kepada Binti Mahnu Niatul Badi' yang selalu mendukung dan menjadi teman dalam pengerjaan skripsi.
14. Kepada sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
16. Terimakasih kepada teman – teman seperjuangan sedari MABA sampai dengan saat – saat terakhir berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 17 Januari 2022

Hormat Saya,

Lutfia Widya Setya Maharani

19108020015

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	vi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK.....	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A.LATAR BELAKANG.....	1
B.RUMUSAN MASALAH.....	9
C.TUJUAN PENELITIAN	9
D.MANFAAT PENELITIAN	9
E.SISTEMATIKA PEMBAHASAN	10
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI	12
A.Teori Dua Faktor Frederick Herzberg	12
B.Motivasi Kerja.....	14
C.Beban Kerja.....	21

D.Gaya Kepemimpinan Transformasional	25
E.Kompensasi.....	32
F.Penelitian Terdahulu.....	39
G.Kerangka Penelitian	45
H.Pengembangan Hipotesis	46
BAB III	52
METODOLOGI PENELITIAN.....	52
A.Jenis Penelitian.....	52
B.Sumber Data	53
C.Populasi dan Sampel.....	53
D.Teknik Pengumpulan Data	55
E.Skala Pengukuran Penelitian	56
F.Definisi Operasional Variabel	57
G.Teknik Analisis Data	61
BAB IV	66
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	66
A.Gambaran Umum	66
B.Letak Lokasi Penelitian	67
C.Deskripsi Responden	68
D.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	70
E.Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
F.Hasil Uji Hipotesis	78
G.Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
BAB V	101
PENUTUP	101
A.Kesimpulan	101
B.Implikasi Penelitian	101

C.Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN	xxiii



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	40
Tabel 3.1	57
Tabel 3.2	58
Tabel 3.3	59
Tabel 4.1	68
Tabel 4.2	69
Tabel 4.3	69
Tabel 4.4	71
Tabel 4.5	71
Tabel 4.6	72
Tabel 4.7	73
Tabel 4.8	74
Tabel 4.9	75
Tabel 4.10	76
Tabel 4.11	78
Tabel 4.12	79
Tabel 4.13	81
Tabel 4.14	82
Tabel 4.15	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	xxiii
Lampiran 2	xxvi
Lampiran 3	xxxv
Lampiran 4.....	xlix



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang menggambarkan seberapa besar pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap motivasi kerja dengan studi kasus BPD DIY Syariah. Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh fenomena semakin berkembangnya lembaga keuangan syariah khususnya pada perbankan syariah. Untuk dapat bersaing dengan kompetitor lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas produk dan layanan. Selain meningkatkan produk dan layanan salah hal yang perlu diperhatikan adalah dengan meningkatkan kualitas dari sumberdaya manusianya serta mengetahui motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BPD DIY Syariah?, (2) Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BPD DIY Syariah?, (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan BPD DIY Syariah?

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS 27. Teknis sampling yang digunakan yaitu *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Responden dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dari karyawan BPD DIY Syariah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, (2) Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This thesis is the result of research that describes how much influence workload, transformational leadership style and compensation have on work motivation with a case study of BPD DIY Syariah. The research in this thesis is motivated by the phenomenon of the growing development of Islamic financial institutions, especially Islamic banking. To be able to compete with other competitors that can be done by the company is to improve the quality of products and services. In addition to improving products and services, one thing that needs to be considered is improving the quality of its human resources and knowing the motivation needed by employees.

The formulation of the problems in this study are (1) Does workload affect the work motivation of BPD DIY Syariah employees?, (2) Does transformational leadership style affect the work motivation of BPD DIY Syariah employees?, (3) Does compensation affect the work motivation of BPD employees Sharia DIY?

This study uses a quantitative approach with descriptive methods. The analytical method used is Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 27 analysis tool. The sampling technique used is Nonprobability Sampling with the Purposive Sampling method. Respondents in this study were 40 respondents from BPD DIY Syariah employees.

The results of this study indicate that (1) workload has a significant negative effect on work motivation, (2) Transformational leadership style has a significant negative effect on work motivation (3) Compensation has a significant positive effect on work motivation.

Keywords : Workload, Transformational Leadership Style, Compensation, Work Motivation.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan yang cukup pesat pada keuangan berbasis syariah dapat dilihat dari munculnya lembaga keuangan syariah seperti perbankan syariah, pegadaian syariah, koperasi syariah hingga asuransi syariah yang telah meluas diberbagai daerah. Hal tersebut juga dapat dirasakan oleh masyarakat yang berada di daerah Yogyakarta seperti yang disebutkan oleh direktur regional BI Yogyakarta bahwa prospek bank syariah di wilayah Yogyakarta amat signifikan¹. Saat ini bank syariah di wilayah Yogyakarta sudah tersebar di setiap kabupaten. Di Yogyakarta bank syariah telah di dominasi setelah adanya merger 3 bank syariah. Hal tersebut menjadikan semakin ketat persaingan antar bank syariah yang satu dengan lainnya. Di Yogyakarta bank syariah sudah tersebar lebih dari 10 bank syariah. Salah satu bank syariah yang terdapat di Yogyakarta adalah Bank BPD DIY Syariah. Bank BPD DIY Syariah ini tergolong dalam unit usaha bank syariah dan termasuk dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Meskipun Bank BPD DIY Syariah ini merupakan salah satu bank milik pemerintahan daerah, namun tidak menyurutkan tekad Bank BPD DIY Syariah untuk bersaing secara global dengan kompetitor lain. Untuk dapat bersaing dengan kompetitor lain hal yang dapat dilakukan oleh Bank BPD DIY Syariah salah satunya

¹ Republika, “Perbankan Syariah Laris di Yogya” diakses dari <https://www.republika.co.id/berita/lk8o6a/perbankan-syariah-laris-di-yogya>. pada 22 Desember 2022

dengan meningkatkan kualitas pelayanan dan produk yang ditawarkan untuk nasabah². Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting yang terdapat dalam suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan atau mencapai tujuan perusahaan sehingga pengembangan Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh pada efektif dan efisiensi suatu perusahaan (Eri, 2019).

Sebagai bentuk perhatian bank BPD DIY Syariah dalam meningkatkan kualitas pelayanan Bank BPD DIY Syariah memberikan pelatihan dan diklat untuk membentuk SDM yang berkualitas³. Untuk dapat membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia. Penelitian dari Nasution (2014) menyatakan bahwa untuk dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi suatu organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawannya.

Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang optimal suatu organisasi harus dapat menciptakan kondisi untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Irham, 2014). Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki merupakan salah satu bagian penting untuk dapat memupuk motivasi kerja karyawan, karena dengan

² BPD DIY. “*Bank BPD DIY Syariah Komitmen*” diakses dari <https://bpddiy.co.id/berita50.html>. pada 22 Desember 2022

³BPD DIY. “*Berita dan Publikasi BPD DIY Syariah*” diakses dari <https://bpddiy.co.id/berita272.html> pada tanggal 22 Desember 2022

adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan seperti imbalan finansial yang berupa gaji atau bonus maka dapat memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya (Aldo et al, 2014).

Menurut Kadarisman (2012) motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang terdapat dalam diri karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini akan menarik dikaji pada perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah yang merupakan salah satu perbankan milik pemerintah daerah (BUMD) melihat saat ini di Yogyakarta sendiri bank syariah telah didominasi karena adanya merger 3 bank syariah. Dari hasil wawancara kepada pimpinan Bank BPD DIY Syariah untuk dapat menjaga motivasi karyawan hal tersebut sudah menjadi perhatian pada divisi Sumber Daya Manusia/HRD-nya seperti seleksi karir untuk jenjang lebih tinggi (karyawan tetap), namun terdapat beberapa hal atau kondisi yang kontradiktif yang dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi tersebut seperti yang dijelaskan oleh pimpinan BPD DIY Syariah seperti pekerjaan yang dilakukan oleh *frontliner* mulai dari mencari nasabah hingga melakukan *maintenance* yang mana hal tersebut menyebabkan karyawan bekerja dengan melebihi waktu normal.

Selain itu melihat Bank Pembangunan Daerah DIY Syariah ini sebagai salah satu bank milik pemerintah daerah maka Bank BPD DIY Syariah harus mampu bersaing dengan kompetitor lain. Untuk dapat bersaing dengan kompetitor lain hal yang dapat dilakukan oleh Bank BPD DIY Syariah salah satunya dengan

meningkatkan kualitas pelayanan dan produk yang ditawarkan untuk nasabah⁴. Selain itu Bank BPD DIY Syariah juga perlu untuk meningkatkan *market share*-nya agar dapat memajukan posisinya dalam persaingan industri. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka karyawan Bank BPD DIY Syariah dihadapkan dengan target yang harus dicapai untuk dapat mencapai target dalam meningkatkan *market share* Bank BPD DIY Syariah. Untuk dapat meningkatkan *market share* Bank BPD DIY Syariah hal tersebut tidak hanya dibebankan pada divisi marketing saja, namun dibebankan kepada seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah.

Untuk dapat memotivasi karyawan, seorang pemimpin perusahaan perlu untuk mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan (Endang *et al*, 2018). Menurut Hamzah (2007) motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi penting dilakukan untuk dapat meningkatkan gairah seseorang dalam berkerja sehingga dapat mencapai hasil atau target yang dikehendaki oleh manajemen (Anton, 2008).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori *Two-factor* yang dikemukakan oleh Herzberg's terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu faktor motivasional dan faktor pemeliharaan. Faktor motivasional ini berkaitan dengan hal – hal untuk mendorong seseorang agar berprestasi. Sedangkan faktor pemeliharaan ini berkaitan dengan lingkungan yang dapat menentukan perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan. Menurut Herzberg's faktor motivasional ini terdiri dari pekerjaan

⁴ BPD DIY. "BANK BPD DIY SYARIAH KOMITMEN; Padukan Kultur dan Teknologi" diakses dari <https://bpddiy.co.id/berita50.html> pada tanggal 22 Desember 2022

itu sendiri, pengakuan, prestasi, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu. Sementara itu faktor pemeliharaan meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.

Faktor motivasional menurut Herzberg merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologi seseorang yang meliputi kondisi intrinsik yang terdapat dalam pekerjaan yang mana hal tersebut dapat berpengaruh pada naik atau turunnya motivasi seseorang (Andriani & Widiawati, 2017). Dalam faktor motivasional menurut Herzberg ini salah satunya terdapat faktor pekerjaan. Menurut Siagian (2012) pekerjaan merupakan berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja atau karyawan atas pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya hal tersebut peneliti mengusulkan variabel beban kerja sebagai variabel yang dapat mewakili faktor pekerjaan.

Menurut Hancock (1998) beban kerja dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengevaluasi pekerjaan ketika karyawan dalam keadaan termotivasi atas beban kerja yang diberikan. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Penetapan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini sangat berkaitan dengan cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dan berlebihan maka akan berdampak pada kesehatan karyawan baik secara fisik ataupun moral yang berkaitan dengan menurunnya motivasi kerja (Robbaq & Siswanto, 2014). Dengan adanya hal tersebut

perusahaan tentunya perlu untuk menyesuaikan dalam menentukan tugas yang dibebankan kepada karyawannya. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja seseorang akan meningkat ketika seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dan memadai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki.

Hasil penelitian Dewi (2013) menyatakan persepsi beban kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang yang mana dengan adanya beban kerja ini dapat dijadikan tantangan seseorang sehingga dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri ataupun untuk perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Rahayu *et al*, 2014) dijelaskan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap motivasi kerja seseorang, hal tersebut dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai atas kemampuan untuk memenuhi harapan suatu organisasi atau perusahaan maka dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Selain beban kerja, variabel lain yang dapat dikaitkan dengan motivasi kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional peneliti wakikan untuk mewakili hubungan antar pribadi pada *maintanance factor* dari teori dua faktor menurut Herzberg. Hubungan antar pribadi merupakan tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja (Siagian, 2012). Hubungan tersebut menunjukkan hubungan perseorangan antara karyawan dengan karyawan ataupun karyawan dengan atasan yang mana kemungkinan karyawan tidak dapat bergaul atau tidak dapat berhubungan baik dengan atasannya (Andriani dan Widiawati,

2017). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mana seorang pemimpin cenderung untuk memberikan motivasi untuk bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih baik dan menitikberatkan perilaku untuk dapat membantu transformasi bawahannya sehingga memiliki motivasi lebih untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Kartawidjaja, 2020). Gaya kepemimpinan ini sangat diperlukan bagi karyawan Bank BPD DIY Syariah yang dalam kerjanya dituntut untuk meningkatkan target *market share*-nya yang mana hal tersebut sangat berkaitan dengan target yang harus dicapai karyawan dalam meningkatkan *market share*-nya. Penelitian dari Andi dan Gede (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika gaya kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan baik dan efektif pada suatu perusahaan maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Selain beban kerja dan gaya pemimpin transformasional, variabel yang dapat dikaitkan dengan motivasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi peneliti usulkan untuk mewakili *maintenance factor* pada faktor gaji (*salaries*). Menurut Rivai (2009) gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang telah memberikan kontribusi dan pikirannya untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Kompensasi dalam hal ini dapat berupa finansial dan non finansial. Menurut Rivai (2009) kompensasi finansial berupa gaji, upah dan insentif sedangkan kompensasi non finansial

meliputi kepuasan yang diterima seseorang atas pekerjaan itu sendiri dari psikologis ataupun dari tempat orang itu bekerja. Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai ganti balas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Mondy, 2008). Menurut Simamora (2015) karyawan akan termotivasi dalam mendapatkan kompensasi yang berimbang atas kontribusi yang mereka keluarkan untuk perusahaan sehingga dengan kepuasan kompensasi yang mereka terima akan dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam bekerja secara produktif. Penelitian dari Yanuar (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa ketika kompensasi yang diberikan semakin tinggi maka berpengaruh pada menurunnya motivasi kerja seseorang. Penelitian dari Emmy dan Sudiro (2011) menyatakan bahwa kompensasi tidak memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja sedangkan penelitian menurut (Sukma *et al*, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa faktor mengenai motivasi kerja, hal ini menarik untuk dikaji terutama pada pengaruh beban kerja, kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap motivasi kerja. Selain itu pada penelitian terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan terhadap hasil yang diberikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Gaya

Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang dari penelitian ini berdasarkan rumusan diatas adalah untuk menjelaskan dan menguji Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini ditujukan untuk beberapa pihak diantaranya :

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti mampu menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan serta dapat memperluas cara berpikir ilmiah dengan fokus pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran mengenai pemikiran serta rekomendasi bagi karyawan Bank BPD DIY Syariah mengenai beban kerja, gaya kepemimpinan

transformasional, dan kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi, referensi bagi penelitian selanjutnya serta pengetahuan mengenai sumber daya manusia lebih khususnya pada hal yang menyangkut permasalahan beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi serta motivasi kerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penyusunan sistematika dilakukan penulis untuk memperoleh pembahasan yang sistematis sehingga dengan adanya sistematika pembahasan ini dapat digunakan untuk mengetahui hasil penelitian dengan baik serta mudah dipahami. Dengan adanya hal tersebut penulis dapat mendiskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini atau bab pendahuluan didalamnya berisi mengenai uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua ini berisi uraian mengenai teori ataupun tinjauan pustaka dari variabel – variabel yang dijelaskan pada bagian landasan teori diantaranya adalah teori mengenai beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan motivasi kerja. Selain itu pada Bab II ini juga dijelaskan mengenai kajian pustaka

yang berisikan uraian dari hasil penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga berisikan penjelasan mengenai metode penelitian. Pada metode penelitian ini dijelaskan hal – hal mulai dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, definisi variabel dan operasional variabel, data dan sumber data, populasi dan sampel serta teknik dan instrument pengumpulan data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab keempat ini merupakan bagian penelitian yang didalamnya dijelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, gambaran umum identitas responden, hasil uji penelitian serta pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil olah data dengan menggunakan SPSS27 dengan jumlah sampel 40 karyawan berupa kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Syariah Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian yang dihasilkan dapat dimanfaatkan oleh Bank Pembangunan Daerah Syariah Yogyakarta untuk membuat kebijakan dan strategi dalam hal memotivasi kerja karyawan. Selain itu, melihat adanya pengaruh negatif beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi mengenai beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan di Bank Pembangunan Daerah Syariah Yogyakarta dan lebih disesuaikan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan manajemen dalam mendorong atau memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi BPD DIY Syariah

BPD DIY Syariah dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan evaluasi agar pengaruh negatif yang diberikan seperti beban kerja dan gaya kepemimpinan transformasional sehingga BPD DIY Syariah lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk karyawan serta lebih menyesuaikan gaya kepemimpinan transformasional sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

- #### **2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah jumlah responden dengan cara menambah objek penelitian menjadi beberapa objek BPD DIY Syariah yang terdapat di daerah Yogyakarta supaya mendapatkan generalisasi hasil penelitian yang baik. Selain itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang diduga kuat untuk dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.**

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Abraham H. Maslow. (1993). *Motivasi dan Kepribadian : Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Achyana, M. (2016). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jakarta Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP*. 3(2), 1-12
- Agustin. F & Arita. S. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*. 5(4), 544-554.
- Aldo, H. G., Mochammad, A. M., & Gunawan, E. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* . 13(1).
- Amelia, D.R., Yuli C., dan Endang M. 2018. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Audit Delay* yang Dimoderasi oleh Profitabilitas pada Perusahaan Sub Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2013-2017. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*. 14(4), 493-506.
- Andriani, M., & Widiawati K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*. 5(1), 83-98.

- Arikunto, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Ardian, Noni. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan*. 4(2).
- Azqar, I. R & Siswanto. (2015). Beban Kerja, Implikasinya Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank UMKM. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 19(3). 475-487.
- Bass, B.M. (1997). Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organisational And National Boundaries. *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- B. Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana
- Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Rows.
- Dessler, G (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Devi, C.R.S & Madiistriyatno. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Utama Daan Mogot. *Jurnal Online Nasional dan Internasional*. 6(2).

- Dewi, I. A. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Endang, M & Pupung P. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Jurnal Edunomic*. 6 (2), 66-72
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I, (2014). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, K., Widi, W., & Edy, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Agung Citra Transformasi. *Jurnal Ilmiah Akuntasndi dan Manajemen (JIAM)*. 15(2).
- Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–8.
- Hancock, P.A & Meshkati, N. 1988. *Human Mental Workload*. Elsevier Science Publisher B.V: Netherlands.
- Handoko, H & Tjiptono, F (1996). Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberdayaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 11(1)
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Harianja, Marihot Tua Effendi. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Gramedia.
- Haryanti. 2012. *Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan dan Perilaku*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB Solo.
- Hasibuan, M. (2017) edisi revisi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Haryani, S.S., Hamid. D & Susilo.H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 25(1), 1-7.
- Iskandar. S & Sembada. G. G 2012. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cab. Padalarang*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. 6(1), 26-38.
- Jawa, M & Iqbal, M (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja (Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 62(1), 108-117.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko PT Anak Jaya

Bapak Sejahtera. *Agora*, 3(1), 138–144.

Johan, R. A. T., Wayan, G. S & Gede, I.R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 3(9), 533-550

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kanseda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. 1(3), 853-859.

Kartawidjaja, K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja di PT. Mahameru Mekar Djaya. *Jurnal Ilmiah Indonesia*. 5(8). 578-587.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 3(1).

Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Lioni. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *Journal of Social &*

Technology. 1(2), 89-98.

Marlinda.D., Tamali. F.R., & Zahari.M.M. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*. 6(1), 217-225.

Munandar, A. S. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia (UIPress), Jakarta.

Mulyadi & Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Nasution, E (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*. 20(29).

Negash, Shimeli Zewude, Reta Megersa. (2014). The Effect of compensation on employees motivation: In Jimma University Academic Staff. *Basic Research Jurnal of Business Management and Accounts*. ISSN 2315-6899. 3(2). 17-27.

Nawawi, H. (1998). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nurjaya, Afigah, M., & Nur, A (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1)

Nurjaya, M., Mustafa., Tanggareng, T & Adi, N. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Koperasi Karyawan PT. Semen

- Bosowa Maros. (2022). *Journal Of Government Insight*. 2(1). 131-137.
- Podsakoff, P., Mackenzie, S.B., and Bommer, W.H. 1996. Transformasional Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of management*, 22 (2): 259-298.
- Pradita, M.U. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 153-164.
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 275–283.
- Priansa,D.J. & Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Purwanti, & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 40–51.
- Putra, Achmad Syukriansyah (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen*.
- Rahayu, N.S (2014). Analisis Perbaikan Kondisi Lingkungan Kerja

- Terhadap Beban Kerja Mental. *Jurnal Teknik Industri*. 15(1), 80-87.
- Rasnawati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ririvega, K. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. 1(3), 853-859.
- Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, XIII(1).
- Sambo, A, L., Gunawan & Hasmin, T. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa. *Journal of Management*. 2(1).
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sanjaya, A., & Baharuddin, A. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 72-83.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133.
- Soetopo. I., Kusmaningtyas. A & Andjarwati. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 5(2), 21-31.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R Dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Stephen, P, Robbins & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS
- Suputra, G. A., Dewi, I. A. M., & Sudibya, G. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, dukungan organisasional, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Mandiri

- Tbk. E. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1), 29–62.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952 - 962.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Suwarto, FX., Analisis Variabel - Variabel Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Koperasi Persatuan Pedagang Kaki Lima Yogyakarta (KPPKLY). *Jurnal Manajemen*, XXI(02), 255-269.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Tarwaka, (2011). *Ergonomi Industri, Dasar - Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Wayan, N, Surya Purnama & Made Surya, P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pemimpin Di Samabe Bali Suite And Villas. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(7).
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yacob, L.A & Widodo, S (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 2(10).
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Yuniarsih, Tjuju & Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Yusril, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang Malang). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*. 3 (1)

