

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA

Halimatusya' diyah
syadiyah116@gmail.com
Djawoto
djawoto@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims is to test the influence of the workload, work environment and working motivation to the employee performance of PT Pos Indonesia Post Office at Jemur Andayani Surabaya. This research type is quantitative research by using method of casual comparative research (Casual Comparative Research). The population in this research is all the employees who work in PT Pos Indonesia Post Office Jemur Andayani Surabaya. This research sampling technique by using saturated sample method. The number of samples that been used in this research were 72 respondents. The method of analysis that been used in this research is multiple linear regression analysis. The test results in this research indicates that workload, work environment and work motivation simultaneously influenced the performance of the employees with a significance level smaller than 0.05, which indicates that the model in this research proper to use. Partial test results shows that the workload has a positive and significant influence on the employee performance. The work environment has a positive and insignificant influence on the employee performance. Motivation of work has a positive and significant influence on the employee performance.

Keywords: *workload, work environment, work motivation and employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kasual komparatif (Casual Comparative Research). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa model dalam penelitian ini layak digunakan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sejalan dengan pesatnya kemajuan serta berkembangnya usaha di era global saat ini menjadikan semakin ketat pula persaingan antar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam menjalankan usahanya. Persaingan di dunia usaha sendiri terdiri dari berbagai macam bidang, salah satunya adalah bergerak dibidang pengiriman atau logistik. Perkembangan jasa pengiriman pada saat ini cukup pesat sekali dan juga merambah ke seluruh Nusantara hingga luar negeri.

PT Pos Indonesia merupakan perusahaan jasa tertua yang ada di Indonesia yang berawal khusus hanya untuk surat menyurat, namun kini telah menawarkan berbagai macam produk yaitu pengiriman paket atau barang hingga pengiriman uang tanpa perlu ke bank atau ke ATM dan memiliki rekening tabungan. Layanan pengiriman yang diberikan juga melayani pengiriman hingga ke pelosok-pelosok di Indonesia dan juga luar negeri, berbeda dengan pengusaha jasa pengiriman lain yang terkadang menjangkau daerah tertentu saja. Dalam pengiriman luar negeri pun Pos Indonesia masih unggul dibanding dengan yang lain karena memiliki layanan *cooperation* dengan EMS yang akan membuat pengiriman lebih cepat. Selain itu, dalam pengiriman luar negeri juga mencakup jumlah negara terbanyak. Keunggulan perusahaan tidak hanya dilihat dari kecanggihan teknologi yang dimiliki serta produk dan jasa yang ditawarkan, tetapi juga bagaimana perusahaan membangun serta mengelola hubungan baik dengan sumber daya di dalamnya.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan dan pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Mangkunegara (2012:9) mengungkapkan bahwa, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat dengan penelitian Iskandar dan Sembada (2012), yang menyatakan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, terdapat penelitian lain yang menyatakan hal berbeda, penelitian Sitepu (2013) menunjukkan bahwa, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga merupakan hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Penjelasan di atas diperkuat dengan hasil penelitian Pramadita dan Surya (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian Sahlan *et al.* (2015) menyatakan hal sebaliknya, bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menurut Zainal *et al.* (2015:607), adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil di atas mengungkapkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sitepu (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Suwati (2013) menunjukkan hal sebaliknya, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya? (3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya?. Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji

pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. (2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. (3) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Beban Kerja

Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan, analisis beban kerja adalah suatu teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Sunyoto (2012:64) menyatakan bahwa beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Sutarto (2006:122) berpendapat bahwa, beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan. Hart dan Staveland (1988) (dalam Tarwaka, 2011:106) menyatakan bahwa, beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan dan persepsi dari pekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:43) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dll. Nitisemito (2009:39) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat diperlukan oleh karyawan guna mendukung meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012:312), motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Mathis dan Jackson (2000) (dalam Bangun, 2012:312) mengatakan bahwa, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:143). Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2015:233), motivasi merupakan kesediaan-kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan kerja yang dilakukan karyawan dengan menghasilkan output dalam berkontribusi di Perusahaan. Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai karyawan. Hasil dari pencapaian tersebut akan dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Helfert (1996) (dalam Zainal *et al.*, 2015:447) kinerja adalah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Mangkunegara (2012:9) berpendapat bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:116) menyatakan bahwa, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang diterima karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dengan beban kerja yang tinggi pada suatu perusahaan, maka karyawan akan merasa terbebani dan hal ini akan menghambat kinerja karyawan tersebut. Setiap individu karyawan memiliki tingkat ketahanan beban kerja yang berbeda. Sebaliknya, beban kerja yang rendah juga akan menurunkan semangat kerja sehingga karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sejalan dengan pendapat Sutherland dan Cooper (1988) (dalam Munandar 2001:387) beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Hasil penelitian Iskandar dan Sembada (2012) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, beban kerja yang dirasakan dapat menentukan perilaku kerja atau kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang memiliki kondisi yang baik dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Nitisemito (2009: 39) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian Pramadita dan Surya (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mc. Clelland (1997) (dalam Mangkunegara, 2009:68) menyatakan terdapat hubungan positif antara motif berprestasi tinggi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi tinggi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai knerja dengan predikat terpuji.

Hasil penelitian Sitepu (2013) menunjukkan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Menurut Indriantoro dan Supomo (2014:27), penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa.

Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya yang berjumlah 72 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas atau secara tidak acak yaitu, sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel (Sugiyono, 2013:124). Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self-Report Data*) yang merupakan jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden), serta suatu data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan sebagai subjek penelitian. Data subjek dalam penelitian ini ialah berupa kuesioner atau angket yang disebarikan kepada karyawan Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.

Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sedangkan, data sekunder yaitu data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, berupa catatan atau dokumentasi, situs website perusahaan, dll.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dalam rangka mengumpulkan data maupun informasi yang dibutuhkan adalah dengan melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independen yaitu terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan, variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:58). Definisi operasional variabel yang digunakan dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Beban Kerja (BK)

Beban kerja merupakan suatu rangkaian pekerjaan yang dibebankan terhadap individu karyawan berdasarkan tingkat keahlian yang dimilikinya. Menurut Tarwaka (2011:131) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu: (a) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja, (b) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, (c) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan yang terdapat di sekitar tempat kerjanya. Lingkungan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator (Sedarmayanti, 2012:46), sebagai berikut: (a) penerangan, (b) suhu udara, (c) suara bising, (d) penggunaan warna, (e) ruang gerak yang diperlukan, (f) keamanan kerja, (g) hubungan karyawan dengan atasan, (h) hubungan karyawan dengan rekan kerja, (i) hubungan karyawan dengan bawahan.

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi merupakan suatu dorongan atau hasrat yang ada didalam diri karyawan yang dikondisikan oleh kemampuan atau upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Mc. Clelland (1987) (dalam Hasibuan, 2013:162) mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut: (a) Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu: mengembangkan kreativitas dan antusias untuk berprestasi tinggi. (b) Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). (c) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu: memiliki kedudukan yang terbaik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan hasil atau prestasi penentuan kerja yang dicapai karyawan atas usaha dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Moeheriono (2012) (dalam Abdullah, 2014:151) menyatakan bahwa terdapat enam ukuran

indikator kinerja yang dapat dikembangkan sesuai dengan misi organisasi, antara lain: (a) Efektif, (b) Efisien, (c) Kualitas, (d) Ketepatan waktu, (d) Produktivitas, (e) Keselamatan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur. Menurut Ghazali (2011:45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation* r_{hitung} .

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur tersebut dalam penggunaannya. Konsistensi yang dimaksud apabila digunakan berkali-kali dalam waktu yang berbeda. Menurut Ghazali (2011:47), uji validitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: (a) *Repeat measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya. (b) *One shot* atau sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Pengujian dalam penelitian dapat menggunakan metode *Cornbach Alpha*. Alat ukur dalam penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik *one shot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik statistic melalui koefisien parameter untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2013:96), dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model persamaan analisis regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 BK + \beta_2 LK + \beta_3 MK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

BK = Beban Kerja

LK = Lingkungan Kerja

MK = Motivasi Kerja

e = Error term

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel. Ghazali (2013:160) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai $Asym > 0,05$ dan grafik P-P Plot. Menurut Ghozali (2013: 163) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikat arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Ghozali (2013:105) menyatakan bahwa *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah *tolerance*. Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas yaitu: (a) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain, maka terjadi multikolinearitas. (b) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2013:139) mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pada grafik *scatterplot*, dasar analisisnya sebagai berikut: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terindikasikan terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2011:97) pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 0,05 untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh hubungan signifikan yang sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji kelayakan model dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi linear berganda layak digunakan untuk mengukur pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. (b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model regresi linear berganda tidak layak digunakan untuk mengukur secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:95) koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur adanya seberapa jauh kemampuan model dalam memenangkan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat. Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah. Untuk mempermudah perhitungan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) di atas maka akan dihitung dengan menggunakan SPSS.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2011:98), uji signifikan parameter individual atau uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan kriteria sebagai berikut: (a) Jika signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (b) Jika signifikansi $> \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (BK)	BK1	0.725	0.2319	Valid
	BK2	0.603	0.2319	Valid
	BK3	0.704	0.2319	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0.770	0.2319	Valid
	LK2	0.658	0.2319	Valid
	LK3	0.458	0.2319	Valid
	LK4	0.579	0.2319	Valid
	LK4	0.526	0.2319	Valid
	LK6	0.633	0.2319	Valid
	LK7	0.494	0.2319	Valid
	LK8	0.466	0.2319	Valid
	LK9	0.502	0.2319	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0.645	0.2319	Valid
	MK2	0.745	0.2319	Valid
	MK3	0.437	0.2319	Valid
	MK4	0.742	0.2319	Valid
	MK5	0.504	0.2319	Valid
	MK6	0.612	0.2319	Valid
	MK7	0.639	0.2319	Valid
	MK8	0.660	0.2319	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.759	0.2319	Valid
	KK2	0.808	0.2319	Valid
	KK3	0.684	0.2319	Valid
	KK4	0.759	0.2319	Valid
	KK5	0.689	0.2319	Valid
	KK6	0.571	0.2319	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja serta variabel

dependen yaitu kinerja karyawan keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.854	26

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.854 yaitu lebih besar dari 0.60 yang berarti butir-butir pernyataan dari semua variabel seluruhnya reliable dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda antara beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 22 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.919	3.242		3.059	0.003
	Beban Kerja	0.404	0.179	0.250	2.260	0.027
	Lingkungan Kerja	0.014	0.094	0.019	0.147	0.884
	Motivasi Kerja	0.283	0.093	0.380	3.059	0.003

Sumber: Data primer diolah, 2018

$$KK = 9.919 + 0.404BK + 0.014LK + 0.283MK$$

Hasil persamaan regresi linear berganda di atas memberikan pengertian sebagai berikut: (1) Konstanta (α) merupakan intersep garis regresi dengan Y, jika $X = 0$ yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 9,919 yang menunjukkan bahwa, jika variabel bebas seperti beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja = 0, maka kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya sebesar 9,919. (2) Koefisien regresi Beban Kerja (BK) = 0,404 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. (3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) = 0,014 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. (4) Koefisien regresi Motivasi Kerja (MK) = 0,283 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal atau mendekati normal.

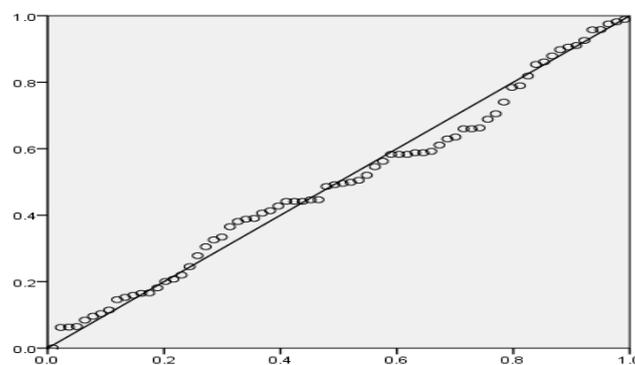
Uji normalitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Asym* > 0,05 dan grafik P-P Plot (Ghozali, 2013:160).

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	<i>Standardized Residual</i>
Test Statistic	0.83
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asym. Sign (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu sebesar 0,200. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 1
 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-P Plot

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar semua variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2013:105). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yaitu memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Collinearity Statistic

Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (BK)	0.844	1.131	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0.654	1.519	Non Multikolinearitas
Motivasi Kerja (MK)	0.702	1.424	Non Multikolinearitas

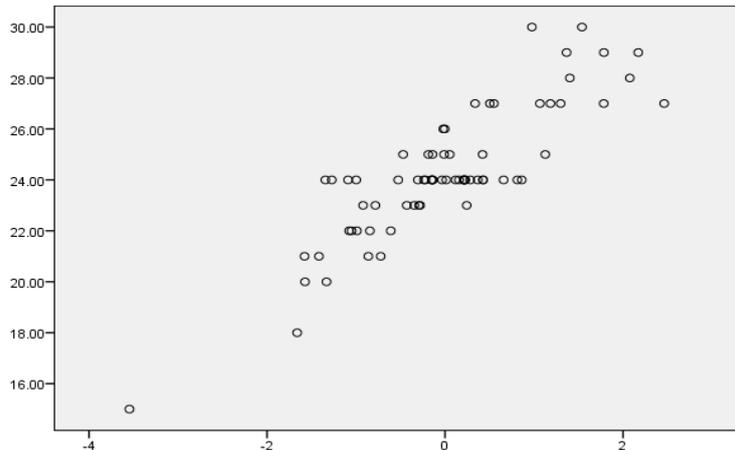
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi

pada sesama variabel. Sehingga, seluruh variabel bebas tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan, apabila ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).



Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 2

Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* di atas, menunjukkan bahwa data tersebar dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran tersebut. Hal ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linear dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik tersebut. Sehingga, pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 6
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.212	3	41.404	8.061	.000 ^b
	Residual	349.288	68	5.137		
	Total	473.500	71			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yaitu sebesar 8,061. Berdasarkan tingkat signifikansi tersebut, hal ini berarti bahwa

variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan model regresi layak digunakan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.512 ^a	0.262	0.230	2.26640	1.918

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,262 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya sebesar 26,2% dan sisanya 73,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,512 berarti hubungan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji t diukur dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan. Sebaliknya, apabila signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan. Adapun hasil uji menggunakan SPSS tampak pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig.
Constant	3.059	0.003
Beban Kerja	2.260	0.027
Lingkungan Kerja	0.147	0.884
Motivasi Kerja	3.059	0.003

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada perhitungan hasil regresi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa: (a) Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah positif dan signifikan, dimana $0,027 < 0,05$ maka, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah positif tetapi tidak signifikan, dimana $0,844 > 0,05$ maka, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah positif dan signifikan, dimana $0,003 < 0,05$ maka, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,027 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. Artinya, beban kerja yang dirasakan atau diterima karyawan dapat menentukan kinerja karyawan. Setiap individu karyawan memiliki tingkat ketahanan beban kerja yang berbeda. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu tinggi akan membuat karyawan merasa terbebani, karena hal ini dapat menimbulkan stres yang dapat menghambat kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu sedikit dapat menurunkan semangat kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan juga menurun, karena karyawan akan merasa bahwa ia tidak akan dapat berkembang dan tidak percaya diri dalam memperlihatkan bakat dan keterampilannya untuk menghasilkan kinerja yang optimal pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Iskandar dan Sembada (2012), yang menyatakan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BJB Cabang Padalarang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi menunjukkan lebih dari 0,05 yaitu 0,884. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani. Artinya, lingkungan kerja memiliki pengaruh namun kurang bermakna dalam mengukur kinerja karyawan, karena karyawan merasa kinerja yang dihasilkan akan optimal dengan diberikannya beban pekerjaan yang sesuai kemampuan serta adanya dukungan motivasi, sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik tanpa mementingkan kondisi lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan *et al.* (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. Artinya, motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja didalam diri karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal, karena karyawan yang termotivasi dengan baik akan melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya dengan menampilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan rendah, karyawan akan merasa tidak ada dorongan dukungan untuk lebih giat dalam menghasilkan kinerja yang optimal dan akan timbul rasa malas yang dapat menghambat kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Sitepu (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BTN Tbk Cabang Manado.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur

Andayani Surabaya memberikan beban kerja kepada karyawan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja di sekitar karyawan kurang bermakna dalam menghasilkan kinerja yang optimal dan karyawan lebih memaknai beban kerja serta motivasi yang diberikan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya mampu memotivasi karyawan dengan baik sehingga karyawan merasa didukung untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Saran

Saran yang dapat diberikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: (1) Beban kerja yang diberikan PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya kepada karyawan harus diperhatikan lagi, seperti kondisi setiap karyawan secara fisik maupun psikis mengingat hal itu rentan dengan timbulnya stres yang dapat menurunkan kinerja karyawan dan juga mempertahankan pembagian volume dan waktu kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan. (2) Lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan tidak merasa bosan dengan kondisi lingkungan yang ada di sekitar ia bekerja dan lebih bersemangat dengan didukung lingkungan kerja yang lebih kondusif. (3) PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya diharapkan selalu memberikan motivasi yang positif kepada karyawan dengan memberikan hadiah sebagai apresiasi, agar karyawan semakin antusias untuk selalu berprestasi tinggi dan dapat mengembangkan kreativitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Iskandar, S. dan G. G. Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 6(1): 26-38.
- Mangkunegara, A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. Refika Aditama. Bandung.
- Munandar. A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI Press). Depok.
- Nitisemito, A. S. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- PT Pos Indonesia (Persero). Sejarah Pos Indonesia. <http://www.posindonesia.co.id/index.php/sejarah-pos/>. Diakses tanggal 26 Oktober 2017.
- Permendagri. Nomor 12 Tahun 2008. Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. <http://www.kemendagri.go.id/produk-hukum/2008/02/20/peraturan-mendagri-no-12-tahun-2008>. Diakses tanggal 20 Desember 2017.

- Pramadita, AA., G. O. dan I. B. Surya. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4(8): 2301-2317.
- Sahlan, N.I., A.M. Peggy, dan I. Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA* 3(1): 52-62.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2015. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- 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.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- _____. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1): 41-55.
- Tarwaka. 2011. *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press. Surakarta.
- Zainal, V. R., M. Ramly, T. Mutis, dan W. Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.