

PENGARUH MOTIVASI, STRESS KERJADAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN

Pingky Era Megawati
Pingkyeram1717@gmail.com
Supriatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

At this time the activities in the company are very fast, the employees who work in the company are required to complete their tasks. Good performance is the achievement of vision and mission in the company, while poor performance will make the company burden and the company cannot compete with other companies, therefore performance is a guideline to achieve organizational goals so that employee performance needs to be improved. This study aims to determine the effect of work motivation, work stress and workload on employee performance. The population in this study were employees at the Surabaya Hajj Hospital, while the sampling technique in this study used a census and obtained samples in this study of 90 employees. The type of data used in this study is primary data using a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results from this study using the feasibility test model shows that the feasible model is used in further research, and uses hypothesis testing (t test) shows the variables of work motivation, work stress and workload have a significant and positive effect on employee performance.

Keywords : work motivation, work stress, workload and employee performance.

ABSTRAK

Pada saat ini kegiatan dalam perusahaan sangatlah pesat, para karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut diuntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja yang baik adalah tercapainya visi dan misi dalam perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk akan menjadikan beban bagi perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka dari itu kinerja merupakan pedoman untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perlu ditingkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Haji Surabaya, sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus dan didapat sampel dalam penelitian ini sebesar 90 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian dari penelitian ini dengan menggunakan uji kelayakan model menunjukkan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut, dan menggunakan pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan variabel motivasi kerja, stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, stress kerja, beban kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini kegiatan dalam perusahaan sangatlah pesat, para karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut diuntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Di dalam perusahaan kinerja karyawan, skill dan Absensi yang di nilai oleh perusahaan. Apa bila kinerja karyawan itu baik maka perusahaan akan memberikan bonus-bonus untuk para karyawannya dan apa bila kinerja karyawan itu buruk atau kurang memuaskan maka karyawan tersebut mendapatkan teguran. Jika semakin lama karyawan tersebut kinerjanya tetap turun maka akan diberikan surat peringatan. Ada berbagai macam kendala yang terjadi di dalam perusahaan seperti halnya yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor pendukung agar tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik

adalah tercapainya visi dan misi dalam perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk akan menjadikan beban bagi perusahaan tersebut dan perusahaan tersebut tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain, maka dari itu kinerja merupakan pedoman untuk mencapai tujuan organisasi sehingga perlu ditingkatkan kinerja karyawan. Dan beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting atau berpengaruh bagi perusahaan, tujuan perusahaan, dan dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Didalam kinerja karyawan tersebut dapat mengukur seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan. Dan perusahaan tersebut mampu mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumah Sakit Haji adalah rumah sakit umum yang berada di Surabaya, yang tepatnya berada di Jalan Manyar Kertoadi yang merupakan rumah sakit umum milik pemerintah yang berada di Jawa Timur. Di rumah sakit haji tersebut setiap harinya mendapati banyak pasien yang berobat, dan para karyawan dirumah sakit haji mendapatkan pekerjaan yang sangat banyak. Pekerjaan/tugas-tugas para karyawan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang sangat terbatas. Sehingga beberapa karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Haji mengalami stres dalam bekerja yang dikarenakan terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Apa bila tugas tersebut tidak dapat diselesaikan oleh karyawan itu maka karyawan tersebut mengalami tekanan dan menjadikan tugas itu sebagai beban. Jika karyawan tersebut menjadikan beban dalam bekerja dan tidak nyaman dalam pekerjaan tersebut maka hasil yang didapat tidak akan memuaskan. Dan perusahaan tersebut tidak bisa mencapai tujuan.

Ridwan (2013) menegaskan bahwa kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atas perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Ada beberapa faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil.

Faktor pertama adalah motivasi adalah dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, agar pelaku menjadi semangat atau menjadi lebih baik lagi dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Dan menurut pendapat Pamela dan Oloko (2015) mendefinisikan Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi yang diberikan secara berkesinambungan oleh organisasi kepada karyawan akan lebih efektif dan membangkitkan kinerja karyawan dibanding motivasi yang diberikan tidak berkesinambungan. Apabila karyawan yang sudah termotivasi maka akan membangkitkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak positif bagi perusahaan dan akan mencapai tujuan atau target perusahaan akan terpenuhi. Jika tanpa motivasi, seorang karyawan tidak bisa bekerja dan tidak ada semangat untuk berkerja maka perusahaan tersebut tidak mencapai target dan mengalami penurunan, selain mengalami penurunan

Menurut Waluyu (2013), stres kerja dapat diartikan sebagai sumber stres atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu keadaan atau kondisi ketegangan yang berkaitan dengan suatu peluang. Apa bila para karyawan mengalami stres kerja mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan mengalami penurunan. Maka perusahaan tersebut tidak mencapai target yang diinginkan. Stres kerja dapat berpengaruh positif bagi perusahaan dan berpengaruh negatif juga bagi perusahaan. Stres kerja berpengaruh positif

seperti motivasi pribadi, memberikan rangsangan agar lebih bekerja keras, meningkatnya inspirasi hidup agar lebih baik lagi untuk kedepannya dengan cara merubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang lebih baik lagi.

Faktor yang ketiga adalah beban kerja, beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Apa bila pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apa bila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja itu. Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Kesimpulannya adalah beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Faktor keempat yaitu lingkungan kerja seorang karyawan. Secara umum hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya fasilitas kerja dapat menyebabkan kurangnya hasil kerja karyawan. Menurut Sidanti (2015) lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terkait dengan peningkatan efisiensi kerja seperti tata ruang yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, cahaya ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan ruang yang tepat, suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran perusahaan, keamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar rekan sekerja seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Faktor kelima yaitu komunikasi, komunikasi yang baik juga diperlukan dalam suatu perusahaan. kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun antar karyawan dengan pemimpin. Semua karyawan dan pemimpin harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka dan jujur. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan semangat karyawan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawanpun meningkat.

Mengingat terbatasnya tenaga, wawasan, waktu maupun pikiran peneliti, maka tidak semua faktor akan diteliti disini. Dari data empiris diatas peneliti menemukan tiga faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja karyawan, dari tiga faktor tersebut peneliti melakukan *mapping research*, dan dari hasil *mapping research* peneliti menemukan beberapa faktor yang memiliki perbedaan atau gap yang membuat kontroversi. Yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu motivasi, stres kerja dan beban kerja, karena terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten dari hasil peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Potu (2013) dan Wungkana *et al.* (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian Munparidi (2012), menunjukkan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Sedangkan penelitian Julvia (2016) dan Chandra dan Ardiansyah (2017) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Mahardiani dan Pradhanawati (2013) dan Arfani dan Luturlean (2018) menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Tjiabrata *et al.* (2017) dan Arfani dan

Luturlean (2018) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pada penelitian Chandra dan Adriansyah (2017) menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada pun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?; (2) Apakah Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?; (3) Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengatasi dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan; (2) Untuk mengatasi dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan; (3) Untuk mengatasi dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cara bagaimana mengatur perana pada tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang secara lebih efektif dan lebih efisien agar individu tersebut dapat tercapai tujuan di dalam perusahaan. unsur-unsur yang terdapat dalam manajemen adalah manusia, organisasi, uang, materi, metode dan pasar. Di dalam perusahaan dibutuhkan Tenaga kerja (karyawan) guna untuk kemajuan perusahaan itu sendiri bukan hanya kemajuan saja yang di butuhkan namun pesaingan antar perusahaan lain yang diutamakan. Manajemen sumber daya manusia menurut Gomes (2011:6) bahwa MSDM adalah merupakan cara bagaimana mengatur perana pada tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang secara lebih efektif dan lebih efisien agar individu tersebut dapat tercapai tujuan di dalam perusahaan. unsur-unsur yang terdapat dalam manajemen adalah manusia, organisasi, uang, materi, metode dan pasar. Di dalam perusahaan dibutuhkan Tenaga kerja (karyawan) guna untuk kemajuan perusahaan itu sendiri bukan hanya kemajuan saja yang di butuhkan namun pesaingan antar perusahaan lain yang diutamakan. Di dalam perusahaan dibutuhkan Tenaga kerja (karyawan) guna untuk kemajuan perusahaan itu sendiri bukan hanya kemajuan saja yang di butuhkan namun pesaingan antar perusahaan lain yang diutamakan.

Simamora (2011:20) menjelaskan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Praktik sumber daya yang baik bakal membuahkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang terbaik. manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Evaluasi kinerja dan pelatihan akan mengembangkan individu yang menuntut keahlian, pengetahuan, dan sikap yang berbeda dari yang mereka miliki sekarang ini. Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Praktek ini juga dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi

kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Sutrisno (2013:151) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Mangkunegara (2014:9) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sandy (2015:12), memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Ketepatan penyelesaian tugas; (2) Kesesuaian jam kerja; (3) Tingkat kehadiran; (4) Kerjasama antar karyawan; (5) Kepuasan kerja

Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, agar pelaku menjadi semangat atau menjadi lebih baik lagi dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Hasibuan (2012:95) berpendapat bahwa "motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan". Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Pamela Dan Oloko (2015) mendefinisikan Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Sunyoto (2013), berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, agar pelaku menjadi semangat atau menjadi lebih baik lagi dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi yang diberikan secara berkesinambungan oleh organisasi kepada karyawan akan lebih efektif dan membangkitkan kinerja karyawan dibanding motivasi yang diberikan tidak berkesinambungan. Apabila karyawan yang sudah termotivasi akan

membangkitkan semangat kerja karyawan dan akan berdampak positif bagi organisasi dan akan mencapai tujuan atau target perusahaan akan terpenuhi. Dan jika tanpa motivasi, seorang karyawan tidak bisa bekerja dan tidak ada semangat untuk berkerja maka perusahaan tersebut tidak mencapai target dan mengalami penurunan. Pengukuran motivasi pada penelitian ini merujuk pada Maslow (2008), sebagai berikut: (1) Fisiologis atau kebutuhan fisik; (2) Keamanan; (3) Sosial; (4) Penghargaan; (5) Aktualisasi diri, karyawan dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Stres Kerja

Menurut Waluyo, (2013) Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber stres atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai *stressor* kerja. Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu keadaan atau kondisi ketengan yang berkaitan dengan suatu peluang. Apa bila para karyawan mengalami stres kerja mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan mengalami penurunan. Maka perusahaan tersebut tidak mencapai target yang diinginkan. Stres kerja dapat berpengaruh positif bagi perusahaan dan berpengaruh negatif juga bagi perusahaan. Stres kerja berpengaruh positif seperti motivasi pribadi, memberikan rangsangan agar lebih bekerja keras, meningkatnya inspirasi hidup agar lebih baik lagi untuk kedepannya dengan cara merubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang lebih baik lagi.

Mangkunegara (2013:108), menyebutkan stres kerja memiliki 3 dimensi, dimensi stres kerja adalah: (1) Beban kerja; (2) Konflik peran; (3) Ambiguitas peran. Sedangkan Handoko (2011) mengemukakan bahwa terdapat banyak kondisi yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, antara lain adalah: (1) Beban kerja yang berlebihan; (2) Tekanan atau desakan waktu; (3) Kualitas supervisi yang kurang baik; (4) Iklim politik yang tidak aman; (5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; (6) Kemenduaan peranan; (7) Frustrasi; (8) Konflik antara pribadi dan antar kelompok; (9) Perbedaan antara nilai-nilai karyawan. Menurut Sopia (2008:89) Stres Kerja karyawan dapat dilihat dalam 3 hal aspek yaitu: (1) Gejala psikologi, dengan indikator: sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur; (2) Gejala fisik dengan indikator: mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas; (3) Gejala perilaku dengan indikator: menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan meningkatnya perilaku absensi.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Apa bila pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apa bila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja itu. Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya

mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja menurut Sunyoto (2012:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Tarwaka (2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah: (1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Apabila pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apabila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja itu; (2) Usaha atau tenaga (*effort*). Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya; (3) Performansi. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Adapun indikator beban kerja yang merujuk pada Arika (2011) bahwa Indikator beban kerja adalah sebagai berikut: (1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja); (2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab); (3) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan; (4) Pelimpahan tugas dan wewenang; (5) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya); (6) Faktor somatis (kondisi kesehatan).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, agar pelaku menjadi semangat atau menjadi lebih baik lagi dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Hasibuan (2012:95) berpendapat bahwa "motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan". Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memahami apa itu motivasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah mengetahui kapan seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi yang diberikan secara berkesinambungan oleh organisasi kepada karyawan akan lebih efektif dan membangkitkan kinerja karyawan dibanding motivasi yang diberikan tidak berkesinambungan. Apabila karyawan yang sudah termotivasi akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan akan berdampak positif bagi organisasi dan akan mencapai tujuan atau target perusahaan akan terpenuhi. Dan jika tanpa motivasi, seorang karyawan tidak bisa bekerja dan tidak ada semangat untuk berkerja maka perusahaan tersebut tidak mencapai target dan mengalami penurunan, hal ini sejalan dengan penelitian Potu (2013) dan Wungkana (2015). Adapun perumusan hipotesis yaitu:

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menurut Mangkunegara (2013:95) dapat didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat mengakibatkan kesalah pahaman yang dapat memicu konflik yang harusnya tidak sampai terjadi. Oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Stres kerja merupakan salah satu keadaan atau kondisi ketengan yang berkaitan dengan suatu peluang. Apa bila para karyawan mengalami stres kerja mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan mengalami penurunan. Maka perusahaan tersebut tidak mencapai target yang diinginkan. Stres kerja dapat berpengaruh positif bagi perusahaan dan berpengaruh negatif juga bagi perusahaan. Stres kerja berpengaruh positif seperti motivasi pribadi, memberikan rangsangan agar lebih bekerja keras, meningkatnya inspirasi hidup agar lebih baik lagi untuk kedepannya dengan cara merubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang lebih baik lagi, hal ini sejalan dengan penelitian Julvia (2016). Adapun perumusan hipotesis yaitu:

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja menurut Sunyoto (2012:64) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Apa bila pekerja tersebut telah berhasil menyelesaikan tugasnya maka tidak ada lagi beban kerja yang ada, namun apa bila pekerja tersebut tidak bisa menyelesaikan tugas-tugasnya maka hal tersebut menjadikan beban kerja bagi pekerja itu. Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks, hal ini sejalan dengan penelitian Sutojo (2016). Adapun perumusan hipotesis yaitu:

H₃: Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Penulian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas dalam analisis sebab akibat antar variabel. Sugiyono (2012: 72) menunjukkan bahwa penulisan kausalitas merupakan tipe penulisan dengan karakteristik masalah tentang sebuah sebab dan akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012). Adapun pendapat yang dikemukakan, menurut Sugiyono (2012:19) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Haji Surabaya yang berjumlah 90 karyawan

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2012). Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu

karyawan tetap pada Rumah Sakit Haji Surabaya. Dalam penelitian ini jumlah populasi teridentifikasi sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh (sensus) menurut (Sugiyono, 2014) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel. Berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti, maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini yang sesuai dengan kriteria sebanyak 90 orang. Pemilihan jawaban yang dikemukakan dalam isi kuesioner menggunakan skala Likert dengan nilai skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3 Setuju, dan 4 Sangat Setuju (SS) yang dapat diartikan pemberian persetujuan tentang pilihan pernyataan yang dijawab berdasarkan persepsi dan intervalnya mulai pemilihan skor kecil (angka 1) yakni persepsi sangat tidak setuju sampai dengan pemilihan skor tinggi (angka 4) yang menunjukkan sangat menyetujuinya.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sifatnya jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data fisik. Data fisik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan yang sebelumnya didahului dengan presentasi singkat mengenai tujuan pengisian kuesioner serta penjelasan lain jika terjadi kesulitan interpretasi untuk dapat ditanyakan kepada peneliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden mengenai kinerja karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Motivasi adalah dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, agar pelaku menjadi semangat atau menjadi lebih baik lagi dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Adapun indikator motivasi yang digunakan sebagai berikut: (1) Fisiologis atau kebutuhan fisik; (2) Keamanan; (3) Sosial; (4) Penghargaan; (5) Aktualisasi diri.

Stres adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Adapun indikator stres kerja yang digunakan sebagai berikut: (1) Gejala psikologi, dengan indikator: sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan problem tidur; (2) Gejala fisik dengan indikator: mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas; (3) Gejala perilaku dengan indikator: menurunnya produktifitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan meningkatnya perilaku absensi.

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Adapun indikator beban kerja yang digunakan sebagai berikut: (1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja); (2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab); (3) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan; (4) Pelimpahan tugas dan wewenang; (5) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya); (6) Faktor somatis (kondisi kesehatan).

Kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Adapun Indikator Kinerja adalah: (1) Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten; (2) Sikap kerja, diekspresikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi; (3) Kualitas pekerjaan; (4) Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim.

Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, untuk melakukan statistik deskriptif, peneliti menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan (indicator) dari setiap variabel (Ghozali, 2016:19). Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur dan alat ukur tersebut dapat mengukur indikator-indikator suatu obyek pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)=jumlah konstruk-2. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) $> r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2016:53).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka instrumen tidak reliabel (Ghozali, 2016:48).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih independen (bebas). Dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016). Untuk regresi yang bervariasi independen terdiri atas dua atau lebih regresinya disebut regresi berganda. Model analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = \alpha + \beta_1 MT + \beta_2 SK + \beta_3 BK + e_1$$

Keterangan:

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi variabel bebas
MT	= Motivasi
SK	= Stres Kerja
BK	= Beban Kerja
e_i	= Error item

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014:145). Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka nilai statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali,

2016:154). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*. Jika data distribusi residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric tes* yaitu *one-sample kolmogrove smirnov test*. Data residual dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi *one sample Kolmogorov smirnov test* bernilai $>0,05$.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, digunakan kriteria: (1) Jika antara variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan multikolinieritas; (2) Jika nilai tolerance \leq dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) ≤ 10 maka di nyatakan sebagai multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas dengan melihat grafik *scatterpot*. Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika adsa pola titik titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadihomoskedastisitas.

Analisis Koefisien Regresi

Analisis koefisien korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi, stres kerja dan beban kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja kerja. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan sebagai berikut: (1) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat ataupositif; (2) Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negative atau berbalikarah; (3) Jika $R = 0$ atau mendekati 0, beratri hubungan antara variabel bebas dan variabel tterikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan samasekali.

Jika nilai signifika

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model yaitu untuk menguji pengaruh dari variabel sistem penilaian kinerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of significant* $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut: (1) nsi $F > 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak; (2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan); (2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-total Correlation (R_{Hitung})	r_{tabel}	Ket
Motivasi (MT)	MT _{1.1}	0,606	0,207	Valid
	MT _{1.2}	0,649	0,207	Valid
	MT _{1.3}	0,358	0,207	Valid
	MT _{1.4}	0,375	0,207	Valid
	MT _{1.5}	0,364	0,207	Valid
Stress Kerja (SK)	SK _{2.1}	0,623	0,207	Valid
	SK _{2.2}	0,555	0,207	Valid
	SK _{2.3}	0,604	0,207	Valid
Beban Kerja (BK)	BK _{1.1}	0,582	0,207	Valid
	BK _{1.2}	0,528	0,207	Valid
	BK _{1.3}	0,503	0,207	Valid
	BK _{1.4}	0,358	0,207	Valid
	BK _{1.5}	0,208	0,207	Valid
	BK _{1.6}	0,752	0,207	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,437	0,207	Valid
	KK ₂	0,426	0,207	Valid
	KK ₃	0,857	0,207	Valid
	KK ₄	0,857	0,207	Valid
	KK ₅	0,457	0,207	Valid

Sumber: Kuisieronerdiolah, 2019.

Berdasarkan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} >$ dari r_{tabel} , maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach Alpha	N of Items
Motivasi	0,637	5
Stress Kerja	0,685	3
Beban Kerja	0,671	6
Kinerja Karyawan	0,734	5

Sumber: Kuisieronerdiolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 didapat hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi berganda, yang nampak pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.535	2.557			.600	.550
MT	.412	.118	.308		3.500	.001
SK	-.430	.140	-.255		-3.061	.003
BK	-.311	.080	-.350		-3.905	.000

a. *Dependent Variable: KK*

Sumber: Kuisisionerdiolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapat hasil pada Tabel 3, sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 1,535 + 0,412 MT - 0,430 SK - 0,311 BK$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut: (1) Koefisien Regresi Variabel Motivasi, besarnya nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,412 nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering pimpinan memberikan dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya, maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin meningkat dan jika motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun; (2) Koefisien Regresi Variabel Stress Kerja, besarnya nilai koefisien regresi stress kerja sebesar 0,430 nilai koefisien regresi ini bersifat negatif yang menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga meruginya perusahaan dikarenakan menurunnya kinerja para karyawan dan stres kerja karyawan yang menurun maka kinerja karyawan juga akan meningkat; (3) Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja, besarnya nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,311 nilai koefisien regresi ini bersifat negatif yang menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terlalu banyak kerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk, sehingga kinerjanya pasti menurun, dan jika beban yang diberikan tidak terlalu berat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas yang nampak pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		90
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.34790237
<i>Most Extreme Differences Absolute</i>		.081
	<i>Positive</i>	.038
	<i>Negative</i>	-.081
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.764
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.604
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		

Sumber: Kuisisionerdiolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,604 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Hasil dari Uji Multikolinieritas nampak pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

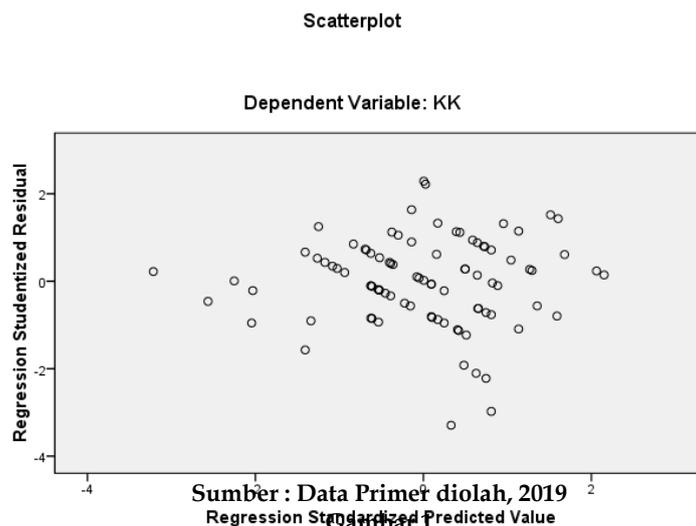
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,765	1,307	Bebas Multikolinieritas
Stress Kerja	0,857	1,166	Bebas Multikolinieritas
Beban Kerja	0,739	1,353	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Kuisisionerdiolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor (VIF)* pada seluruh variabel baik motivasi, stres kerja dan beban kerja lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas nampak pada Gambar 1.



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi nampak pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.472	1.37121

a. Predictors: (Constant), BK, SK, MT

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Kuisisionerdiolah, 2019

Melihat hasil pada Tabel 6, maka diketahui R square (R²) sebesar 0,490 atau 49% yang menunjukkan kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya 51% dikontribusi oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara bersama-sama antara variabel motivasi, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,700 atau 70% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel motivasi, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Hasil dari Uji F nampak pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.201	3	51.734	27.515	.000 ^a
	Residual	161.699	86	1.880		
	Total	316.900	89			

a. Predictors: (Constant), BK, SK, MT

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Kuisisionerdiolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 7, didapat tingkat signifikan uji kelayakan model = 0,000, dengan nilai F sebesar 76,844 yang menunjukkan pengaruh variabel motivasi, stress kerja dan beban kerja dapat dikatakan model layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji t

Hasil pengujian dari Uji t nampak pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Motivasi	3.500	.001	Signifikan
Stress Kerja	-3.061	.003	Signifikan
Beban Kerja	-3.905	.000	Signifikan

Sumber: Kuisisioner diolah, 2019

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 8 dapat diperoleh: (1) Pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya menghasilkan nilai signifikansi 0,001 atau nilai signifikansi < 0,05, maka diputuskan untuk hipotesis diterima yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya; (2) Pengujian pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya menghasilkan nilai signifikansi 0,003 atau nilai signifikansi < 0,05, maka diputuskan untuk hipotesis diterima yang berarti stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya; (3) Pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi < 0,05, maka diputuskan untuk hipotesis diterima yang berarti beban kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meningkatnya motivasi karyawan yang disebabkan perhatian pimpinan perusahaan terhadap karyawan, oleh

karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem "reward" yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) dan Wungkana *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2013), dan motivasi dapat pula diartikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup (Pamela dan Oloko, 2015). Motivasi yang diberikan secara berkesinambungan oleh organisasi kepada karyawan akan lebih efektif dan membangkitkan kinerja karyawan dibanding motivasi yang diberikan tidak berkesinambungan. Apabila karyawan yang sudah termotivasi akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan akan berdampak positif bagi organisasi dan akan mencapai tujuan atau target perusahaan akan terpenuhi

Motivasi sebagai latar belakang yang melandasi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan atau kebutuhan. Motivasi dapat pula diartikan faktor penting yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, disamping itu motivasi sebagai latar belakang yang melandasi perilaku manusia. Motivasi seseorang berawal dari suatu kebutuhan lalu muncul keinginan dan dorongan untuk bertindak dan berperilaku tertentu demi tercapainya kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi rendah serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus pintar-pintar menjadikan karyawan lebih solid. Tentunya dengan team work yang bagus akan menunjang kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Julvia (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2013:92) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Pada tingkat stress yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stress yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sutojo (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunyoto (2012:64), menyatakan beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Kondisi ini menyatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan yang disebabkan perhatian pimpinan perusahaan terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem "*reward*" yang baik untuk karyawan sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan karya yang baik; (2) Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Kondisi ini menyatakan penurunan kinerja yang disebabkan tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat; (3) Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel stress kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Haji Surabaya. Kondisi ini menyatakan beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan keterbatasan diatas terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya yang diantaranya: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti pengukuran kinerja karyawan dengan menggunakan variabel lain seperti pengawasan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja; (2) Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan rentang waktu yang lebih panjang, yaitu dengan membandingkan dua masa kondisi agar hasil yang diperoleh dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Haji Surabaya; (3) Penelitian ini menggunakan kuesioner tanpa dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan. Sebaiknya dalam mengumpulkan data dilengkapi dengan menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis

Saran

Bedasarkan hasil penelitian di atas, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: (1) Hendaknya manajemen Rumah Sakit Haji Surabaya untuk dapat mempertahankan pemberian semangat maupun dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada karyawan, karena dengan pemberian motivasi maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya; (2) Bagi pihak pimpinan Rumah Sakit Haji Surabaya juga turut memperhatikan perasaan yang dialami karyawan seperti rasa tertekan dalam menghadapi pekerjaannya sehingga merugikan perusahaan dikarenakan menurunnya kinerja; (3) Pimpinan pada Rumah Sakit Haji Surabaya untuk tidak memberikan beban tugas yang berlebihan kepada karyawan, karena dengan semakin tingginya beban karyawan maka menyebabkan ketegangan dalam diri karyawan sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfani, M. R. dan B. S. Luturlean. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management*. 5 (2) : 2770-2785
- Chandra, R. dan D. Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 6 (1) : 670-678.
- Ghozali, I. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, F. C. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andy Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S. P. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.

- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 16 (1) : 59-71
- Mahardiani, Y. dan A. Pradhanawati. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2 (1) : 98-104.
- Mangkunegara A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2011. *Evaluasi Kerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Maslow, A. H. 2008. *Motivation and Personality*. Rajawali. Jakarta.
- Munparidi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*. Edisi VII. Mei 2012. ISSN: 2085-1375.
- Pamela, A.O., dan Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*. 5 (2).
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (4) : 1208-1218.
- Priyatno, D. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.
- Ridwan, A. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sandy, M. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis*. Universitas Widyatama Bandung.
- Sangadji, E. M. dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Andy Offset. Yogyakarta.
- Santoso, S. 2011. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komtipundo. Jakarta
- Setiawan, A. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. 9 (1): 44 -53.
- Simamora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- _____. 2013. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutoyo. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. 4 (3): 187-195.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Tarwaka. 2015. Dasar-dasar Keselamatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja. EDISI 1. Harapan Press. Surakarta.
- Tjiabrata, F. R., B. Lumanaw dan L. O. H. Dotulung. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*. 5 (2) : 1570-1580.
- Waluyo, I. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Wungkana, W., P. A. Mekel dan M. D. Walangitan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (5): 656-665.