

# PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PARA BATHARA SURYA

Abimanyu Aditya Putra

[Abimanyuaditya1301@gmail.com](mailto:Abimanyuaditya1301@gmail.com)

Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of workload, work environment, and motivation of employee performance of PT Para Bathara Surya particularly in driver unit. While, employees who have good performance are the ones have high performance and they are able to run the company's operational in order to achieve positif effect and company's mission and vision, PT Para Bathara Surya at this point, the company determined the employees performance by giving appropriate workload in accordance with their ability particularly the drivers. Beside, the company also considered its work environment suit with the drivers convenience. Moreover, the manager should motivate the employee in good way. The research descriptive with questionnaire as the instrument. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with 60 drivers as the respondent. The research result concluded workload, work environment, and motivation had significant effect on the employees performance. It meant, the workload had with positive coefficient value of 0,268 and Sig was 0,00. Likewise, the work environment showed positive coefficient value of 0,359 and Sig was 0,029. In addition, motivation had positive coefficient value of 0,371 and Sig was 0,01.*

*Keywords: work load, work environment, motivation, employees performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya bagian pengemudi. Kinerja pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menjalankan masing masing operasional perusahaan guna menimbulkan dampak positif dan mencapai visi misi perusahaan. PT Para Bathara Surya meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pada pegawainya khususnya pada pengemudi serta memperhatikan lingkungan kerjanya sesuai dengan kenyamanan pengemudi dan manajer harus memberikan motivasi yang baik kepada pegawainya. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuisioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan jumlah responden 60 pegawai dalam bidang pengemudi taxi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban Kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien beban kerja positif sebesar 0,268 dan Sig sebesar 0,00. Lingkungan Kerja koefisien positif sebesar 0,359 dan Sig sebesar 0,029. Motivasi memiliki koefisien positif sebesar 0,371 dan Sig sebesar 0,01.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang berbasis teknologi terdapat beberapa faktor-faktor yang sangat mendukung dalam pemanfaatan tingkat efisiensi dan efektifitas dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor yang dioptimalkan dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena penggerak segala aktivitas perusahaan baik teknis maupun non teknis adalah manusia. Salah satu cara mengoptimalkan sumber daya manusia adalah dengan cara memperhatikan semua faktor dalam memaksimalkan sumber daya manusia manusia yang bekerja dalam suatu perusahaann. Dengan demikian, perusahaan akan mendapat sumber daya manusia yang berkopeten dan memiliki kemampuan yang optimal dalam upaya mencapai visi misi perusahaan. Perusahaan akan menempuh berbagai cara untuk meningkatkan atau mengoptimalkan sumber daya manusia yang mereka

memiliki dalam suatu perusahaan, salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan mampu menjalankan masing masing operasional perusahaan guna menimbulkan dampak positif dan mencapai visi misi yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menjaga kelangsungan dan mampu bersaing dengan kompetitor perusahaan lain namun tidak hanya hal positif yang kemungkinan terjadi pada perusahaan mengenai kinerja pegawai jika perusahaan memiliki kinerja pegawai yang tergolong rendah akan berdampak negatif atau tidak signifikan pada perusahaan yang mengakibatkan menurunnya tingkat kualitas perusahaan lalu kemudian menurunnya profit yang merupakan misi pokok pada suatu perusahaan yang menjaga kelangsungan perusahaan maupun kelangsungan tenaga kerja pada perusahaan tersebut. kemudian dampak yang akan terjadi adalah banyaknya pegawai yang terkena program PHK karena perusahaan ingin menstabilkan keadaan perusahaan yang telah menurun dan menimbulkan protes tenaga kerja terhadap perusahaan dan dapat menimbulkan kontra antara perusahaan dan tenaga kerja lalu kemudian dampak negatif yang sangat berdampak pada kinerja pegawai yang memiliki produktivitas yang tergolong rendah dalam suatu perusahaan adalah kebangkrutan pada perusahaan tersebut oleh karena itu kinerja pegawai harus selalu di perhatikan pada suatu perusahaan agar tidak dapat menimbulkan dampak negatif yang bisa mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan maupun semua tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang diraih seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa suatu karyawan yang telah mampu menyelesaikan atau mencapai ketentuan visi misi perusahaan dalam periode 1 tahun apabila karyawan dapat mencapai atau melebihi target visi misi perusahaan maka dapat disebut sebagai kinerja yang berkompeten. Beban Kerja menurut Koesmowidjojo (2017:21) adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun atau jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Meninjau dari perusahaan kepada karyawan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan dan pengalaman dari setiap keryawan perusahaan yang bekerja apabila karyawan diberikan perusahaan kepada karyawan perusahaan harus sesuai dengan kemampuan dan pengalaman dari setiap keryawan perusahaan yang bekerja apabila karyawan diberikan beban yang lebih satu tingkat dadi kewajiban kerja yang di pikul maka karyawan akan mengalami pengeluaran energi yang berlebihan dalam penyelsaian tugas. Lingkungan Kerja menurut Kasmir (2016:192) merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat lingkungan bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja. Mengabaikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan berakibat dapat menurunkan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan banyak perusahaan yang mengalami penurunan kinerja pegawai akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif dan dapat mengakibatkan kebangkrutan karena pemrosotan kinerja pegawai yang berdampak pada profit perusahaan. Motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:257) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual . Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari dorongan luar dirinya maka

karyawan tersebut akan terus memberikan kontribusi kepada perusahaan dan tetap menjalankan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan dengan senang tanpa adanya rasa kurang kondusif.

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka perumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dan tujuan penelitian masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai dalam bentuk tingkat produktivitas suatu pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di dalam setiap perusahaan kinerja pegawai sangat penting untuk tetap menjaga konsistensi produktivitas sebuah perusahaan atau organisasi agar tetap sesuai dengan visi misi perusahaan. Perusahaan juga perlu meningkatkan kinerja pegawai untuk setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan dikarenakan kinerja seorang pegawai sangat penting untuk menjadi pondasi atau kekuatan yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Apabila kinerja pegawai yang dimiliki oleh perusahaan mengalami penurunan maka sudah dipastikan tingkat produktivitas perusahaan akan mengalami penurunan (tidak stabil) yang mengakibatkan dampak yang tidak diinginkan atau ditetapkan setiap perusahaan

### **Beban Kerja**

Beban Kerja adalah besar pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada para pegawai perusahaan yang harus di selesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesmowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dalam suatu perusahaan sangat penting dalam memperhatikan beban yang dipikul dari setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pada saat perusahaan tidak memperhatikan beban yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan terjadi ketidakseimbangan antara beban dan kemampuan, tetapi apabila perusahaan memperhatikan beban yang dipikul dengan kemampuan karyawan maka karyawan akan bekerja secara produktif

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat para pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung. Dalam menjalankan perusahaan atau organisasi para manajer atau pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya agar selalu tetap aman dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berkualitas dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam sebuah perusahaan dan juga karyawan dapat mengerjakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Apabila para manajer atau pimpinan tidak memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya akan menimbulkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dalam jangka waktu yang lama.

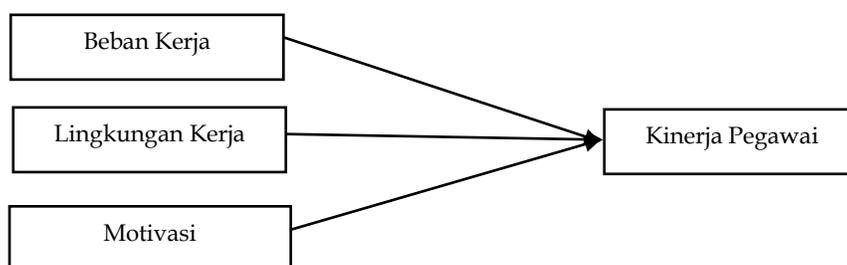
## Motivasi

Motivasi adalah proses mendorong kepribadian seseorang agar dapat meningkatkan tingkat kepribadian menjadi yang lebih baik. Menurut Bangun (2012:313) motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Di dalam sebuah perusahaan motivasi sangat berperan sangat penting untuk pegawai yang bekerja dalam setiap perusahaan mengingat motivasi merupakan persoalan yang sangat sulit untuk dipecahkan. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan seorang manajer harus selalu memperhatikan sifat atau karakter dari setiap pegawai yang bekerja pada setiap perusahaan. Motivasi merupakan jalan untuk mencapai tingkat produktifitas karyawan yang sudah ditetapkan oleh setiap perusahaan. Apabila seorang manajer atau pimpinan perusahaan tidak memotivasi karyawan yang bekerja dalam setiap perusahaan mengakibatkan menurunnya berbagai aspek antara lain: kinerja pegawai, absen atau tingkat kehadiran, dan semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja dalam setiap perusahaan.

## Penelitian Terdahulu

(1) Penelitian yang dilakukan oleh Mukuru (2013) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah Umum di Kenya, (2) Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.* (2012) meneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, (3) Penelitian yang dilakukan Asamami *et al.* (2015) meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, (4) Penelitian yang dilakukan Sitepu (2013) meneliti tentang beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tapi tidak signifikan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Penelitian yang dilakukan Arianto (2013) meneliti tentang pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1  
Kerangka Koseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi beban kerja harus selalu diperhatikan oleh manajer dikarenakan beban kerja yang diemban oleh setiap karyawan atau pegawai harus sesuai dengan kemampuan dari masing masing karyawan. Jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan maka akan tercipta kinerja pegawai yang produktif dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Apabila beban yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan karyawan akan di hadapkan pada tugas yang berada diluar kemampuan mereka dan akan mempengaruhi dalam pencapaian visi misi perusahaan

H1 : Beban Kerja (BK) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP)

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Perusahaan harus senantiasa mengawasi lingkungan kerja agar tetap kondusif pada saat karyawan atau pegawai perusahaan sedang bekerja. Kinerja pegawai yang produktif dapat tercipta jika lingkungan kerja dapat terjaga antara lain penerangan, sirkulasi udara, dan kelembaban. Apabila lingkungan kerja tidak diawasi atau dibiarkan maka akan menyebabkan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi.

H2 : Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP)

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi harus senantiasa diberikan oleh Manajer kepada karyawannya agar mereka tetap semangat dan bersaing secara sehat untuk mencapai reward atau bonus yang diberikan oleh manajer. Dengan pemberian motivasi dalam bentuk reward dan bonus yang diberikan oleh manajer kepada karyawan maka karyawan akan terus meningkatkan kinerja pegawai dan terus berlomba lomba untuk mencapai ataupun melampaui visi misi perusahaan.

H3 : Motivasi (M) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (KP)

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Peneltitan**

Penelitian ini dibuat menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang didasarkan pada data aktual dan terbaru, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai bagian driver taxi pada PT Para Bhatara Surya Surabaya berjumlah 60 responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Mengingat jumlah driver pada PT Para Bathara Surya Berjumlah 60 orang maka Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi seluruh driver pada PT Para Bathara Surya diambil keseluruhan sebagai responden

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya, yang terdiri dari pegawai di bagian driver taxi sebagai responden penelitian melalui kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk mendapatkan bukti secara langsung dari objek penelitian yang dalam penelitian ini adalah pegawai bagian driver taxi. Data sekunder adalah data - data mengenai

perusahaan yang meliputi gambaran secara umum perusahaan yang diteliti, struktur perusahaan, struktur perusahaan serta penjelasan mengenai wewenang dan jabatan

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Kuisisioner yaitu dengan melakukan penyebaran secara langsung kepada bagian driver taxi di PT. Para Bhatara Surya yang berada di Dukuh Kupang Surabaya.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, sedangkan variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi

#### **Definisi Operasional Variabel**

##### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah semua jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan pada PT. Para Bhatara Surya. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang produktif dan akan terus mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja pegawai apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan

##### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah tempat maupun suasana yang ditempati para pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondusif akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja dengan demikian para pegawai akan bekerja secara senang dan produktif untuk mencapai visi misi yang ditetapkan oleh perusahaan

##### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu upaya untuk mempengaruhi seseorang (karyawan) untuk merubah menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pemberian motivasi kepada karyawan sangatlah diperlukan karena karyawan merupakan motor penggerak perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain terutama yang bergerak dalam bidang yang sama. Apabila seorang manajer tidak memberi motivasi terhadap karyawan maka perusahaan dapat diperkirakan mengalami penurunan dalam pencapaian visi misi perusahaan

##### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai pada PT. Para Bhatara Surya menggambarkan tingkat pencapaian kerja pada karyawan yang dapat mencapai atau melampaui visi misi perusahaan yang ditetapkan sebelumnya. Apabila kinerja suatu pegawai dapat dikatakan produktif maka laju perusahaan sudah dipastikan akan terus meningkat.

#### **Uji Instrumen Data**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas menurut Ghazali (2016:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai

pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas (Ghozali, 2016:53) yaitu : (a) Jika  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. (b) Jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisioner dapat diandalkan. reliabilitas adalah ketelitian, derajat ketepatan dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Menurut Sugiyono (2014:354) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Untuk mengukur reliabilitas dapat melihat *Cronbach alpha*, suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach alpha*  $< 0,60$ .

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS, maka besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai akan diketahui. Menurut Ghozali (2016:95) persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot menurut Ghozali (2016:154) adalah jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi dianggap tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

##### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas 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, 2016:106). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/\text{Tolerance}$ , jika  $VIF = 10$  maka  $\text{Tolerance} = 1/10 = 0,1$  (Ghozali, 2016:106).

##### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas

### Uji Goodnes of Fit

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari goodness of fit, perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah  $H_0$  diterima (Ghozali, 2016:97). Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : (a) Jika nilai signifikansi Uji F  $> 0,05$ , menunjukkan variabel beban kerja lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai tidak layak untuk digunakan model penelitian. (b) Jika nilai signifikansi Uji F  $< 0,05$ , menunjukkan menunjukkan variabel beban kerja lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai layak untuk digunakan dalam model penelitian.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien korelasi ( $R$ ) dan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diatas dihitung dengan menggunakan SPSS. Jika  $R^2 = 1$  atau mendekati 1, maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat dan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat semakin kecil. Jika  $R^2 = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat lemah dan variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat semakin besar

#### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap parsial terikat. Uji t ini menentukan signifikansi kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: (a) Hipotesis  $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. (b)  $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$  yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel indeoenden. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistic parametrik sebagai berikut: (a) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima (b) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas dari penelitian ini disajikan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koef. Korelasi $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0,495	0,000	Valid
	BK2	0,582	0,000	Valid
	BK3	0,569	0,000	Valid
	LK1	0,348	0,006	Valid
Lingkungan Kerja	LK2	0,140	0,000	Valid
	LK3	0,369	0,004	Valid
	LK4	0,204	0,018	Valid
	LK5	0,485	0,000	Valid
	LK6	0,261	0,044	Valid
	LK7	0,541	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Koef. Korelasi r hitung	Variabel	Indikator
Motivasi	M1	0,563	0,000	Valid
	M2	0,252	0,042	Valid
	M3	0,244	0,000	Valid
	M4	0,511	0,000	Valid
	M5	0,530	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0,593	0,000	Valid

Sumber: kuisisioner (diolah),2019

Berdasarkan tabel 1 diatas di atas terlihat bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 .

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabel**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,761	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,682	Reliabel
Motivasi	0,768	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,663	Reliabel

Sumber: Kuesioner (diolah),2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan oleh kuisisioner terhadap karyawan ini reliabel karena pada keseluruhan variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan pada keseluruhan variabel akan mampu memperoleh data yang konsisten berarti apabila pernyataan tersebut diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya. Adapun hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	.037	.613	.061	.952
Beban Kerja	.268	.079	3.375	.001
Lingkungan Kerja	.359	.160	2.237	.029
Motivasi	.371	.107	3.468	.001

Sumber : Kuesioner (diolah),2019

$$Y = 0,037 + 0,268BK + 0,359LK + 0,371M + e$$

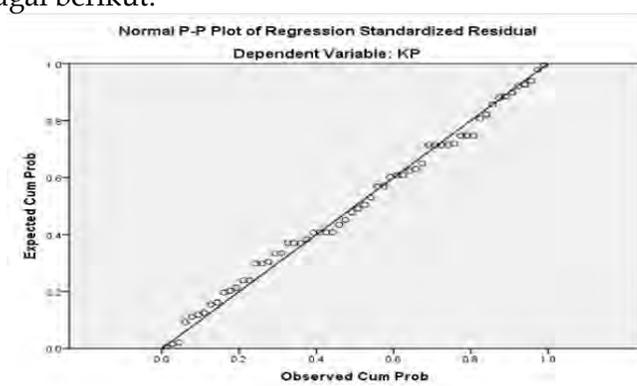
Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta sebesar 0,037 menunjukkan bahwa jika Beban Kerja, Lingkungan kerja dan motivasi

= 0 atau tidak ada, maka kinerja pegawai akan sebesar 0,037, (2) Koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,268 Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Beban Kerja bernilai positif dan signifikan. Artinya Beban Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, (3) Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan kerja sebesar 0,359 Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja bernilai positif dan signifikan. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai, (4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,371. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja pegawai. Artinya motivasi mempengaruhi Kinerja pegawai.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandartsasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45° yang artinya model regresi dinyatakan normal dengan hasil normalitas adalah sebagai berikut:



Tabel 4  
One- Sample Kolomogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov z	0.489	
Asymp.signifikasi	0.971	Normal

Sumber : Kuesioner (diolah),2019

Berdasarkan Tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,971 > 0,05 maka dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5  
Uji Multikolinieritas

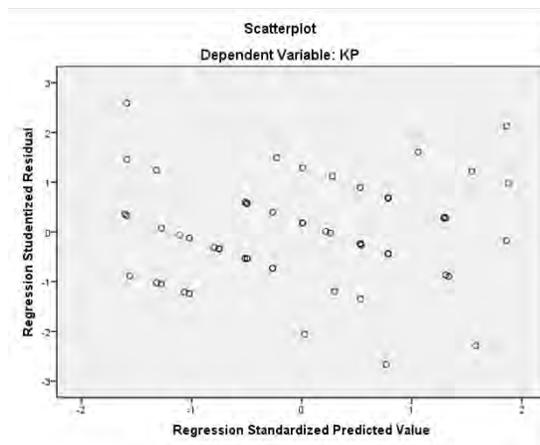
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja	.983	1.017	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	.972	1.029	Non Multikolinieritas
Motivasi	.969	1.032	Non Multikolinieritas

Sumber : Kuesioner (diolah),2019

Berdasarkan Tabel 15 diatas terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Uji Goodness of Fit**

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 16 sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Uji Kelayakan Model**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.184	3	.395	11.822	.000a
	Residual	1.869	56	.033		
	Total	3.053	59			

Sumber: Kuesioner (diolah),2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 11.822. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

**Tabel 7**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623a	.488	.455	.18271

Sumber : Kuesioner (diolah),2019

Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,623. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rendah karena  $> 0,488$ . Nilai R Square sebesar 0,488 atau 48,8%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi, sebesar 48,8%, sedangkan sisanya 51,2% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap parsial terikat. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan menentukan signifikansi kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 (5%). Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas melalui program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**

		Unstandardized		t Hitung	Sig.	Asymp. Sig. (2-tailed)
		B	Std. Error			
BK	8	.26	.079	3.375	.01	.005
LK	9	.35	.160	2.237	.29	.05
M	1	.37	.107	3.468	.01	.005

Sumber : Kuesioner (diolah),2019

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh pengaruh variabel Beban kerja  $0,001 < 0,05$  berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kemudian variabel lingkungan kerja  $0,029 < 0,05$  berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai kemudian variabel motivasi  $0,001 < 0,05$  berarti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian pada pegawai PT Para Bathara Surya bagian pengemudi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung dan dibuktikan dengan hasil uji statistik dalam spss uji t yang diperoleh hasil beban kerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga pada penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja yang meliputi Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang Harus dicapai harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar tercipta kinerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan para ahli menurut

Koesmowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam penetapan jumlah jam kerja suberdaya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Beban Kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat memudahkan karyawan untuk menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Asamami *et al* (2015) menyatakan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian pada karyawan PT Para Bathara Surya bagian pengemudi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung dan dibuktikan dengan hasil uji statistik dalam spss uji t yang diperoleh hasil lingkungan kerja dengan tingkat signifikan sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga pada penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan harus sesuai dengan kenyamanan pegawai bagian pengemudi pada PT Para Bathara Surya serta meningkatkan Keamanan Kerja agar pegawai tetap terasa aman dan nyaman pada saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan tetap menjaga hubungan karyawan agar tetap harmonis sehingga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan para ahli bahwa lingkungan kerja menurut Kasmir (2016:192) merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Apabila lingkungan kerja sesuai dengan keinginan para pekerja maka sudah dipastikan karyawan akan bekerja secara nyaman dan tercipta suasana kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Dhermawan *et al* (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh. signifikan terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian pada karyawan PT Para Bathara Surya bagian pengemudi menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dan dibuktikan dengan hasil uji statistik dalam spss uji t yang diperoleh hasil motivasi dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang meliputi kompensasi yang baik, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat tercapai visi misi perusahaan dan pemberian status dan tanggung jawab yang lebih tinggi dapat mendorong pegawai untuk tetap menjaga kinerjanya apabila pemberian status dan tanggung jawab menurun maka dapat memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja yang sebelumnya kurang baik menjadi lebih baik serta perusahaan memberikan peraturan yang fleksibel akan meminimalisir terjadinya pengekangan terhadap pegawai yang mengakibatkan menurunnya kinerjanya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan para ahli yang mengemukakan bahwa motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:257) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Apabila motivasi yang baik diberikan kepada para karyawan perusahaan maka akan timbul upaya untuk merubah kinerja kearah yang lebih baik dari sebelumnya dan dapat mencapai visi misi perusahaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Sitepu dan Mukuru (2013) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan peneliti ini mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya sebagai berikut: (1) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya pada bagian pengemudi. Tingkat pemberian Beban Kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pengemudi dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dan juga menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pengemudi dapat mencapai visi misi yang diberikan oleh perusahaan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya pada bagian pengemudi. Lingkungan kerja yang baik aman dan nyaman dapat memberikan efek yang baik terhadap pegawai yang sedang bekerja sehingga para pegawai dapat bekerja secara kondusif dan teratur dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada para pegawai, (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Para Bathara Surya pada bagian pengemudi. Pemberian Motivasi yang baik akan mendorong para pegawai untuk berkompetisi dengan baik dan dapat mendorong kinerja pegawai kearah yang lebih baik dari sebelumnya dan secara tidak langsung akan tercapainya visi misi perusahaan yang telah ditetapkan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan dan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini agar peneliti selanjutnya mendapatkan hasil yang lebih baik adalah sebagai berikut: (1) Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dan memilih variabel independen yang lain untuk digunakan dalam penelitian ini dan menambahkan variabel lain yang termasuk faktor-faktor dalam kinerja pegawai, (2) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak serta jangka absensi yang lebih lama, (3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan perusahaan jasa transportasi selain PT Para Bathara Surya, (4) PT. Para Bathara Surya khususnya bagian pengemudi diharapkan dapat menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan pegawai agar dapat tercipta kinerja yang baik, (5) PT. Para Bathara Surya khususnya bagian pengemudi diharapkan menyesuaikan lingkungan kerja sesuai dengan keinginan para pengemudi guna memberikan kenyamanan para pegawai agar tetap bekerja secara kondusif, (6) PT. Para Bathara Surya khususnya bagian pengemudi diharapkan dapat memberikan motivasi yang sesuai dengan karakter pegawai khususnya pengemudi, dikarenakan setiap pegawai memiliki latar belakang yang berbeda-beda.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan pertimbangan pada peneliti berikutnya agar bisa mendapatkan hasil yang lebih baik. Berikut beberapa keterbatasan adalah sebagai berikut: (1) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu responden pegawai yang terkadang memberikan jawaban pada kuisisioner yang tidak menunjukkan kondisi yang sesuai pada perusahaan, (2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisisioner yakni pegawai khususnya pengemudi yang berkerja pada perusahaan jasa memiliki jadwal operasi yang berbeda-beda sehingga kuisisioner tidak dapat dibagikan dalam sekali waktu dan dihimpun dalam sekali penyebaran kuisisioner, (3) Adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Journal Economica* 9(2).
- Asamami, Amertil, Chebere . 2015. The Influence of Workload levels on Performance in a rural hospital . *British Journal of Healthcare Management* 21(12).
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia .Erlangga. Jakarta
- Dhermawan, Sudibya, Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 8 cetakan VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada Jakarta
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* . Raih Asa Sukses. Jakarta
- Mangkunegara, A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mukuru. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya. *Departement of Human Reseource Management School of Human Resource Development*, 73-82.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Cetakan Kelima*. PT Reflika Aditama. Bandung
- \_\_\_\_\_ 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. PT Reflika Aditama. Bandung
- Sitepu, A. 2013. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal Emba* , 1123-1133.
- Sugiyono 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* .Alfabeta. Bandung