

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. JASA RAHARJA
(PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**Nama : Atika Hamimi
NPM : 1505160306
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Berprestasi | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ATIKA HAMIMI
N P M : 1505160306
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji II

Penguji I

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si

HANIFAH JASIR, SE., M.Si

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR, Ph.D

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : ATIKA HAMIMI
N.P.M : 1505160306
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR, PhD

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Atika Hamimi
NPM : 1505160306
Konsentrasi : MSNⁱⁿ
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....Des....2018
Pembuat Pernyataan



[Handwritten signature]

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ATIKA HAMIMI
 N.P.M : 1505160306
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI
 MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. JASA RAHARJA
 (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24/02/19	Menyerahkan Skripsi	Mambri	
04/03/19	Revisi Pada Bab I - Memperbaiki kembali tulisan pada paragraf - Memperbaiki kalimat yang terlalu panjang dan berbelit.	Mambri	
	Revisi Pada Bab II - Memperbaiki penulisan - Membuat kalimat awalan sebelum penjelasan.		
	Revisi Pada Bab III - Menambah pada kolom indikator mengenai letak pernyataan. - Memperbaharui tulisan yang belum rapih. - Memperbaiki analisis jalur - Memperbaiki urutan dalam penulisan.		

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi


 HAZMANAN KHAIR, Ph.D


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ATIKA HAMIMI
 N.P.M : 1505160306
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DI
 MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA PT. JASA RAHARJA
 (PERSERO) CABANG SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
05/03/19	BAB IV - Memastikan letak sub bab dengan benar. - Merapikan tulisan - Menambahkan pada pembahasan - Mencari penelitian yang tidak sejenis	Mauli	
	BAB V - Memperbaiki kesalahan kalimat		
06/03/19	- Memeriksa kembali ulang skripsi - dari awal hingga akhir	Mauli	
07/03/19	- Memperbaiki sedikit mengenai abstrak dan lainnya.	Mauli	
11/03/19	Ace siap untuk maju sidang Srijan	Mauli	

Pembimbing Skripsi


 HAZMANAN KHAIR, Ph.D

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen


 JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

ATIKA HAMIMI, NPM. 1505160306. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara, 2019. Skripsi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara, dan untuk mengetahui motivasi dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Dalam penelitian ini, menggunakan metode pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi adalah positif dan signifikan. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui motivasi, dengan motivasi tidak dimediasi oleh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikumWr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti.

Skripsi ini berjudul **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterebatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan, motivasi, nasehat yang telah di dapatkan oleh penulis dari semua pihak.

Dalam pembuatan skripsi ini, penulis tidak sendiri karena penulis mendapat bantuan, masukan, bimbingan, dan support yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Oleh karena itu, sudah seharusnya dan selayaknya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tersayang dan teristimewa kepada Alm. Ayahanda Abdul Rahman Chalik karena semasa hidupnya selalu menyayangi dan memenuhi kebutuhan penulis serta selalu mendoakan penulis dan membantu penulis dalam suatu keadaan yang sulit.
2. Ibunda tersayang Atik yang sudah melahirkan dan membesarkan, penulis serta selalu memberikan dukungan, nasihat-nasihat, serta doanya kepada penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin H., S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Hazmanan Khair S.E., M.B.A., Ph. D, selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh dosen dan segenap Staff Biro Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Iffriyanto, selaku Kepala Cabang PT. Jasa Raharja Privinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin riset kepada penulis.

10. Seluruh staff dan Karyawan PT. Jasa Raharja Provinsi Sumatera Utara
11. Terima kasih kepada kakak dan adik-adik Rahmatika, Syafira, Saifurrahman, dan Yusuf Maulana yang senantiasa selalu mendoakan dan mensupport penulis.
12. Terima kasih orang-orang terdekat Nur Annisa, Reza Syahputra, Jumaniar, Nur Azizah, Sartika, Putri Endah, Dina Saskia Yudha, Lady Sarah serta teman-teman yang lain yang selalu bersedia membantuku dan meluangkan waktunya untuk mensupport penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi yang masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan baik dalam penyampaian bahasa dan kata maupun dalam hal penyajian dapat bermanfaat bagi siapapun khususnya pembaca dan semua pihak yang membutuhkan. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Taufiq dan Hidayah-Nya kepada kita semu serta keselamatan dunia dan akhirat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019
Penulis,

ATIKA HAMIMI
NPM. 1505160306

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusah Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	7
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Tujuan Penilaian Kinerja	12
d. Indikator Kinerja	14
2. Beban Kerja	19
a. Pengertian Beban Kerja	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	20
c. Indikator Beban Kerja	23

3. Motivasi	25
a. Pengertian Motivasi	25
b. Tujuan Motivasi	27
c. Manfaat Motivasi	27
d. Indikator yang Mempengaruhi Motivasi	27
e. Indikator Motivasi	30
B. Kerangka Konseptual	32
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	33
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi	34
4. Pengaruh Beban Kerja dengan Motivasi	34
5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan dimediasi oleh Motivasi.....	35
C. Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitilan	37
B. Defenisi Operasional	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi Dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisa Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Hasil Penelitian	57
2. Karakteristik Identitas Responden	57

3. Analisis Data Penelitian	73
a. Uji Asumsi Klasik.....	73
b. Uji Analisis Jalur (Path Analysis).....	78
1. Koefisien Regresi Model Persamaan I.....	78
2. Koefisien Regresi Model Persamaan II	80
c. Pengaruh Langsung	82
d. Pengaruh Tidak Langsung	85
B. Pembahasan	87
1. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y)	87
2. Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	88
3. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Motivasi (Z).....	89
4. Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja Karyawan	38
Tabel III.2 : Indikator Beban Kerja.....	38
Tabel III.3 : Indikator Motivasi	39
Tabel III.4 : Jadwal Kegiatan Penelitian	40
Tabel III.5 : Skala Penilaian Likert	42
Tabel III.6 : Uji Validitas Data Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel III.8 : Uji Validitas Data Instrumen Beban Kerja	44
Tabel III.9 : Uji Validitas Data Instrumen Motivasi	45
Tabel III.10. : Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel III.11. : Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Beban Kerja	46
Tabel III.12. : Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi	47
Tabel IV.1. : Skala Likert.....	57
Tabel IV.2. : Data Identitas Responden	58
Tabel IV.3. : Penilaian Skala Likert	57
Tabel IV.4. : Skor Angket Beban Kerja (X).....	50
Tabel IV.5. : Skor Angket Variabel Motivasi (Z)	65
Tabel IV.6. : Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel IV.7. : Uji Normalitas	76
Tabel IV.8. : Uji Multikolinieritas	77
Tabel. IV.9 : Koefisien Regresi Model Persamaan I.....	79
Tabel. IV.10 : Koefisien Model Summary Regresi Persamaan I.....	79
Tabel. IV.11 : Koefisien Model Summary Regresi Persamaan II.....	79
Tabel. IV.12 : Koefisien Model Summary Regresi Persamaan II.....	81
Tabel. IV.13 : Analisis Pengaruh Langsung.....	82
Tabel. IV.14 : Analisis Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja	83
Tabel. IV.15 : Analisis Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja	84
Tabel. IV.16 : Analisis Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan	33
Gambar II.2 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	34
Gambar II.3 Pengaruh Beban Kerja dengan Motivasi.....	34
Gambar II.4 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi.....	35
Gambar III.1 Model Analisis Jalur	50
Gambar IV.1 Uji Normalitas P-P Plot Standardized.....	75
Gambar IV.2 Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	78
Gambar IV.3 Diagram Analisis Jalur Persamaan I.....	80
Gambar IV.4 Diagram Analisis Jalur Persamaan II.....	81
Gambar IV.5 Diagram Analisis Jalur Persamaan III.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Arfani dan Luturlean, 2018).

Manusia yang dimaksud adalah karyawan. Menurut Ermawati dan Amboningtyas (2017) karyawan juga merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yakni tercapainya target kerja yang tepat waktu tanpa ada hambatan-hambatan yang berarti, tujuan perusahaan tak akan tercapai tanpa kerja individual dari karyawan itu sendiri. Semakin baik kinerja individual di dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja sendiri menurut Fahmi (2017, hal. 226) merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sementara itu,

menurut Sutrisno (2010, hal. 192) kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpenuhi secara maksimal tujuan perusahaan. Menurut Rukajat (2018, hal.77) kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu kemampuan kepribadian dan minat kerja, beban kerja atau beban tugas, dan motivasi pekerja. Selain itu, Kasmir (2018, hal. 189-193) juga menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini, tidak semua faktor kinerja karyawan yang tersebut di atas akan diteliti. Penulis hanya berfokus pada dua hal saja, yakni beban kerja dan motivasi. Berdasarkan penelitian Wicaksana (2016) beban kerja memang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sitepu (2013) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. 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 (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*undercapacity*).

Sementara itu, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari pendapat Lusri dan Siagian (2017) motivasi juga berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Kemudian menurut Zakiyudin (2013, hal. 46) motivasi merupakan sebuah kegiatan yang mengakibatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia. Sedangkan menurut Saripuddin dan Handayani (2017) motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha yang mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan penulis melalui hasil wawancara penelitian pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan bagian PKBL di perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara sebagian karyawan mengatakan apabila karyawan mendapat pekerjaan yang tidak dapat ditentukan mau tidak mau, senang tidak senang harus menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meski sekalipun tugas atau pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan beban pekerjaan yang diberikan juga melebihi batas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut juga akan menyebabkan setiap karyawan cenderung tidak bersemangat dan memiliki motivasi yang rendah berdampak pada pencapaian kinerja yang cenderung menurun.

Berdasarkan beberapa penjelasan logis di atas, maka peneliti bermaksud mengkaji tentang kinerja karyawan, termasuk pula faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni beban kerja dan motivasi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi oleh Motivasi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beban kerja yang relatif tinggi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang mempengaruhi kinerja.
2. Rendahnya motivasi kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan rendahnya dukungan dari atasan.
3. Adanya kecenderungan penurunan kinerja yang disebabkan oleh beban kerja yang relatif tinggi serta motivasi yang rendah dari pimpinan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja dan motivasi dimana motivasi sebagai variabel yang memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara?

- d. Apakah motivasi memediasi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara;
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara;
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara;
- d. Untuk mengetahui motivasi dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini berguna untuk menjadi bukti nyata pada penelitian di masa yang akan datang khususnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini berguna untuk referensi bagi pihak manajemen PT. Jasa Raharja (Persero) untuk bisa mengelola sumber daya manusia lebih

baik lagi agar bisa melakukan pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti lain sesuai dengan bidang yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan adalah tergantung kepada sumber daya manusianya yang merupakan faktor utama dalam menentukan laba atau profit pada perusahaan. Menurut Sule dan Priansa (2018, hal. 122) menyatakan Pengertian kinerja adalah “perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat kecapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik”.

Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 226) menyatakan bahwa Pengertian kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan”. Kemudian menurut Noor (2013, hal. 270) “kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang emban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kasmir (2016, hal.182) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode biasanya satu tahun.

Selain itu, menurut Shaleh (2018, hal. 57) “Kinerja karyawan atau pegawai adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Sedangkan Susanto (2017, hal. 50) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Dari urian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatuupaya yang sangat penting dalam memperoleh tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan peran perorangan atau kelompok dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya, sehingga setiap perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi demi tercapainya suatu organisasi sesuai yang diinginkan berikut pendapat mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

- 1) Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+ skill*).
- 2) Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi juga sebagai penggerak bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rukajat (2018, hal 77) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan kepribadian dan minat kerja. Kemampuan merupakan kecakapan seseorang, kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif mantap yang dipengaruhi oleh keturunan dan faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan, sedangkan minat merupakan sikap.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang individu atas beban tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi kerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dipengaruhi oleh faktor individu seperti keamanan, perangai, kepribadian, minat, dan proses
4. Peranan. Faktor organisasi pun ikut mendorong motivasi pekerja misalnya, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan sebagainya.

Selain itu menurut Kasmir (2018, hal. 189-193) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengatahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin kerja

Di bawah ini penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kasmir (2018, hal. 189-193) sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Jika mereka memiliki kemampuan maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara baik dan benar.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah sesuatu yang diketahui seseorang yang dapat memudahkan mereka dalam bekerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan gambaran sebelum melaksanakan pekerjaan yang dapat memudahkan mereka dalam bekerja.

4) Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang membuat karyawan dapat mencapai tujuannya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bahwasannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawanya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-

norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Jika karyawan dapat berkomit dalam bekerja maka mereka akan meningkatkan kinerja mereka.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh dengan mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal. 185) “penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Kasmir (2016, hal 196-200) tujuan penilaian adalah :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karier
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi,
- 6) Inventori kompetensi pegawai,
- 7) Kesempatan kerja adil
- 8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan
- 9) Budaya organisasi
- 10) Menerapkan sanksi

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

- 2) Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerja ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya.

- 3) Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Bagi karyawan yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

5) Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6) Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan sebagai data dan informasi tentang kinerja karyawan.

7) Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Dengan artikan jika memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa.

8) Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan.

9) Budaya organisasi

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja.

10) Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atasa kinerja karyawan menurun.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu ciri-ciri atau karakter dari kinerja yang ditunjukkan seorang pegawai di dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Menurut Bangun (2012, hal. 233-234) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu atau karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja Sama

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

- 1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 3) Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- 4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat terselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih. Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Selain itu, menurut Kasmir (2016, hal. 208) indikator penilaian kinerja adalah :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar Karyawan

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan untuk mencapai kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Setiap pekerjaan mempunyai batas waktu penyelesaian tertentu yang diberikan. Semakin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, maka kinerjanya semakin baik.

4) Penekanan Biaya

Setiap perusahaan sudah memiliki anggaran biaya sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran melebihi yang ditetapkan maka akan terjadi pemborosan dan menyebabkan kinerja tidak baik.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antarperseorangan akan menciptakan suasana nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Adapun indikator dalam kinerja karyawan menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016, hal. 179) yaitu :

- 1) Hasil pekerjaan individu
- 2) Prilaku
- 3) Sikap.

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

1) Hasil pekerjaan individu

Hasil pekerjaan individu meliputi:

a) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses dan hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekat tujuan yang diharapkan.

b) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah kegiatan yang diselesaikan.

c) *Time liness*

Adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan disesuaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut.

d) *Cost-Efective Cost*

Adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia), keuangan, teknologi dan materil. Dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari unit kegunaan sumber.

e) *Need for Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaantapa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f) *Interpersonal Inpect*

Interpersonal Inpect yaitu tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

2) *Prilaku*

Kriteria yang tergolong perilaku seperti pegawai membuat saran-saran perbaikan, dengan sukarela mengambil tugas tambahan yang membuat kelompok kerja, dan bentuk –bentuk kerjasama lainnya.

3) Sikap

Kriteria yang tergolong sikap yang harus dinilai adalah kriteria seperti tindak lanjut yang baik, menunjukkan kepercayaan diri, bisa diandalkan, kaya pengalaman yang berkaitan dengan hasil kerja yang positif.

Untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini, indikator yang penulis gunakan adalah menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) menyatakan bahwasannya indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualias
- 2) Kuantitas
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

- 1) Kualias, yaitu menunjukkan dan memperhatikan kepada ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dalam bekerja. Jika kualitas kerja baik maka akan dapat terhindari dari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan. Dan perusahaan pun dapat mencapai tujuan ataupun kemajuan.
- 2) Kuantitas, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, yaitu jika dapat mengikuti intruksi, mampu berinisiatif, mampu berhati-hati dalam bekerja, dan mampu rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap, yaitu perilaku terhadap perusahaan, perilaku sesama karyawan ataupun pegawai lain dan perilaku terhadap pekerjaan. Serta dapat melaksanakan kerja sama yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Prasajo, dkk. (2017, hal. 96) menyatakan “Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan”. Sementara menurut Irzal (2016, hal. 25) “*workload* atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut”.

Untuk mengetahui dan menghitung atau memperkirakan tingkat optimalisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap beban kerja pada satu unit kerja melalui analisis beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017, hal. 21) menyatakan bahwa “Analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”.

Selain itu, menurut Santoso, dkk. (2013, hal. 93) menyatakan bahwa “Analisis beban kerja adalah jumlah kegiatan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal”.

Kondisi diatas, dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan melebihi batas kemampuannya sehingga pekerjaannya tidak dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu dan

membutuhkan perhitungan agar beban yang diterima karyawan sesuai dan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga atau perusahaan harus mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawannya. Untuk itu, hendaknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yang dinyatakan oleh Koesomowidjojo (2017, hal. 24-32) sebagai berikut :

- 1) Faktor Internal
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Lingkungan Kerja
 - b) Tugas-tugas fisik
 - c) Organisasi kerja

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

b) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung

jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi beban kerja menurut

Chandra dan Adriansyah (2017) yaitu:

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu)
- 2) Jadwal kerja atau jam kerja
- 3) *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran
- 4) Kebisingan
- 5) *Information overload*
- 6) *Temperature extremes* atau *heat overload*
- 7) *Repetitive action*
- 8) Tanggung jawab

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di

lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerjatersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan *performancenya*. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature extremes* atau *heat overload*. Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

c. Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator menurut Koesomowidjojo (2017, hal. 33-36) antara lain :

- 1) Kondisi Pekerjaan
- 2) Penggunaan Waktu Kerja
- 3) Target yang Harus Dicapai

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

- 3) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

- 4) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsistensi dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

- 5) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangannya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini, indikator yang penulis gunakan adalah menurut Rolos, dkk. (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- 1) Target yang Harus Dicapai
- 2) Kondisi Pekerjaan

- 3) Penggunaan Waktu
- 4) Standar Pekerjaan

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

- 1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi Pekerjaan

Pada kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

- 3) Penggunaan Waktu

Merupakan kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar.

- 4) Standar Pekerjaan

Merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Darmadi (2018, hal. 145) menyatakan pengertian motivasi adalah “Kondisi (energi) yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*Internal Motivation*) dan dorongan dari luar pihak lain (*external*

motivation). Menurut Fuad dan Ahmad (2009, hal. 156) motivasi juga merupakan gambaran hubungan antara harapan dan tujuan. Dalam hal ini, setiap orang atau organisasi biasanya ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa-tujuan dalam kegiatan-kegiatannya dengan harapan apa yang ditujunya tersebut dapat memuaskan dirinya secara maksimal.

Menurut Sangadji dan Sopiha, (2013, hal. 155) menyatakan “Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, menurut Riniawati (2016, hal. 193) “Motivasi juga didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”.

Kemudian motivasi juga merupakan Agustini (2011, hal. 31) “Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup”. Selain itu, menurut Priansa (2018, hal. 202) “Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan muncul dari dalam diri atau luar diri yang demi tercapainya sesuatu atau beberapa-tujuan yang telah dikondisikan sesuai kemampuan sehingga dapat terpenuhinya kebutuhan karyawan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan Pemberian Motivasi menurut Hasibuan (2010, hal. 97) adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

c. Manfaat Motivasi

Manfaat Motivasi menurut Pianda (2018, hal. 59) adalah :

- 1) Menciptakan gairan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat terselesaikan, Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standr yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan
- 3) Senang dalam melakukan pekerjaan
- 4) Merasa dihargai membuat seseorang benar-benar bekerja keras terhadap pekerjaannya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno E. (2009, hal. 116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120)sebagai berikut :

- 1) Faktor Intern
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern
 - a) Kondisi Lingkungan Kerja
 - b) Kompensasi yang Memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan Tanggung Jawab
 - f) Peraturan yang *Fleksibel*

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Dalam hal ini keinginan berkuasa meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Status dan kedudukan juga merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang *Fleksibel*

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 306) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah seperti needs (kebutuhan), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor-faktor yang sifatnya berasal dari organisasi. Dimana faktor-faktor tersebut adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Kemudian menurut Agustini (2011, hal. 45) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor di dalam diri individu (*intern*), yaitu:
 - a) Usia
 - b) Kematangan pribadi
 - c) Tingkat pendidikan
 - d) Keinginan dan harapan pribadi
 - e) Kebutuhan
 - f) Kepuasan kerja
- 2) Faktor luar diri individu (*ekstern*), yaitu :
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi
 - e) Status dan tanggungjawab
 - f) Peraturan yang berlaku
 - g) Budaya organisasi

e. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Priansa (2018, hal. 218) indikator motivasi adalah :

- 1) Usaha (*Effort*)
- 2) Ketekunan
- 3) Arah (*Direction*)

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

- 1) Usaha (*Effort*)
Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.
- 2) Ketekunan
Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan
- 3) Arah (*Direction*)
Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

Untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini, indikator yang penulis gunakan adalah menurut Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) penilaian motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja Keras
Kerja keras adalah suatu usaha melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan.
- 2) Orientasi Masa Depan
Orientasi masa depan adalah gambaran tentang masa depan
- 3) Tingkat Cita-cita yang tinggi
Tingkat cita-cita yang tinggi adalah sesuatu gambar mengenai pencapaian
- 4) Orientasi tugas/sasaran
Orientasi tugas atau sasaran adalah gambaran tentang tugas
- 5) Usaha untuk Maju
Usaha untuk maju adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 6) Ketekunan
Ketekunan adalah kemampuan bertahan di tengah tekanan ataupun kesulitan.
- 7) Rekan Kerja yang dipilih
Rekan kerja yang dipilih adalah sebaiknya rekan kerja yang mampu membantu mencapai tujuan organisasi.
- 8) Pemanfaatan waktu
Pemanfaatan waktu adalah mampu menggunakan waktu secara baik dan benar.

Adapun indikator motivasi menurut Gardjito, dkk. (2014) yaitu:

- 1) Penghargaan Diri
- 2) Kekuasaan
- 3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing tujuan tersebut :

1) Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2) Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihaklain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

3) Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya phisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Selain itu, Anita, dkk. (2013) menyatakan, indikator motivasi adalah:

- 1) Motif, Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak tertentu yang ingin dicapai. Motif adalah daya atau kekuatan yang ada dalam diri (*inner potential*) seseorang.
- 2) Harapan
Harapan (*expectancy*) yakni suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
- 3) Insentif
Insentif (*incentive*) yaitu merangsang bawahan dengan memberikan hadiah (*imbalan*) kepada mereka yang berprestasi di atas standar.

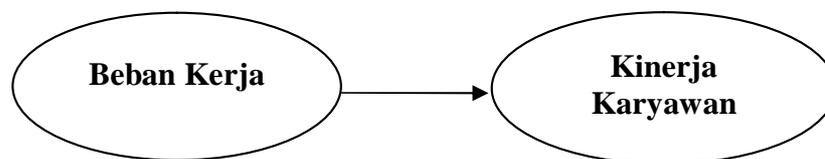
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada perusahaan ditemukan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang digunakan dalam penelitian hanya berfokus kepadabeban pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja sendiri

diberikan sesuai dengan kemampuan oleh karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Adapun teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rukajat (2018, hal.77) yang mengatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, bebarapa penelitian-penelitian terdahul mengkaji bagaimana kaitan beban kerja dengan kinerja karyawan. Menurut penelitianWicaksana (2016), Sugiharjo dan Aldata (2018), serta Arfani dan Luturlean (2018) mengatakan bahwa beban kerja “berpengaruh signifikan” terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, penulis berasumsi bahwa beban kerja memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dapat dilihat di dalam gambar dibawah ini :



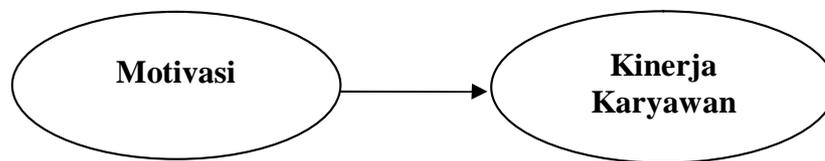
Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Jika tidak tercapainya prestasi kerja karyawan itu dapat disebabkan oleh faktor rendahnya motivasi kerja karyawan. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar kinerja karyawan meningkat adalah memberikan motivasi.

Adapun teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rukajat (2018, hal. 77)

dan Kasmir (2016, hal. 190) motivasi memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang di dapatkan akan semakin baik kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulumengkaji kaitan motivasi dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Saripuddin dan Handayani (2017), Jufrizen (2018), dan Hotina dan Febriansyah (2018) mengatakan bahwa motivasi “berpengaruh signifikan” terhadap kinerja karyawan. Penulis juga berasumsi bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dapat dilihat di dalam gambar di bawah ini :

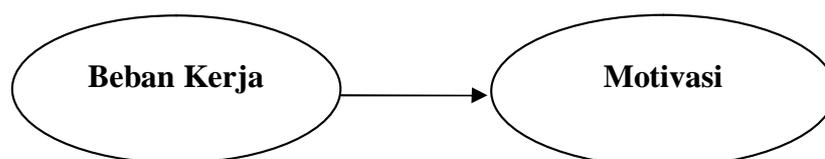


Gambar II.2 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi

Jika beban kerja terlalu banyak dan tidak sesuai dengan kemampuan serta waktu yang tersedia akan menurunkan semangat.

Penelitian-penelitian terdahulu banyak mengkaji bagaimana kaitan beban kerja dengan motivasi. Menurut Anita, dkk. (2013), menurut Jawal dan Iqbal (2018), serta Azwar, dkk. (2015) penelitian mereka terlihat bahwa beban kerja “berpengaruh signifikan” terhadap motivasi. Untuk itu penulis juga berasumsi bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi tersebut dapat dilihat di dalam gambar di bawah ini:

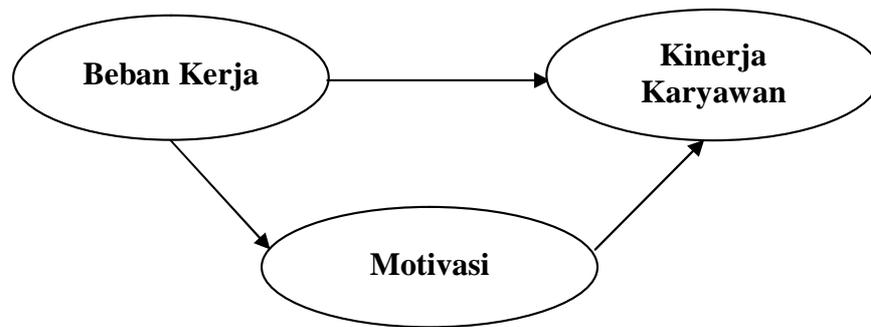


Gambar II.3 Pengaruh Beban Kerja dengan Motivasi

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi

Berdasarkan kajian-kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelum ini, maka terlihat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan “dimediasi” atau “diantarai” atau “melalui” oleh motivasi. Pengaruh tersebut dirangkum di dalam gambar di bawah ini :



Gambar II.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi

C. Hipotesis

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 111) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

2. Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
4. Motivasi memediasi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk. (2015 hal. 13) menyatakan “Pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel”. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015, hal. 109) “Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan data menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti”.

Selain itu, menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 12) permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga bersifat hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan berdasarkan apa yang dikategorikan.

B. Definisi Operasional

Menurut Djiwandono (2015, hal. 19) menyatakan “Defenisi operasional adalah pengartian sebuah variabel dalam istilah yang bisa diamati, bisa diuji, atau

bisa dijadikan angka”. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

Kinerja karyawan (*y*) merupakan penampilan (*performance*) karyawan pada PT. Jasa Raharja. Serta dapat diindikasikan dari hasil pekerjaan yang berhubungan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	No Urut Angket
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Dapat tidaknya diandalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Sumber : Mangkunegara (2017, hal. 75).

2. Beban Kerja (Variabel Bebas)

Beban kerja (*X*) merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau unit organisasi yang indikasikan dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumut.

Tabel III-2 Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No urut angket
1	Pencapaian Target	1,2
2	Kondisi pekerjaan	3,4
3	Penggunaan waktu kerja	5,6
4	Standar Pekerjaan	7,8

Sumber : Rolos, dkk. (2018)

3. Motivasi (Variabel intervening)

Motivasi (Z) merupakan keinginan individu yang membuatnya terdorong untuk melakukan sesuatu yang diindikasikan dari penghargaan diri, kekuasaan dan kebutuhan keamanan kerja

Tabel III-3 Indikator Motivasi

No	Indikator	No urut angket
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi	3
4	Orientasi tugas/sasaran	4
5	Usaha untuk Maju	5
6	Ketekunan	6
7	Pemanfaatan waktu	7
8	Rekan Kerja	8

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian direncanakan akan dilakukan pada perusahaan BUMN yaitu PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No. 142, Medan yang bergerak dalam bidang asuransi kecelakaan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini telah dilaksanakan dari bulan bulan November 2018 s/d Febuari 2019, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table kegiatan penelitian di bawah ini :

Tabel III-4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Febuari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
6	Pengumpulan data																				
7	Penulisan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel :

1. Populasi Penelitian

Menurut Enterprise (2014, hal. 7) “sekelompok orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam datu atau beberapa hal dan membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus”. Populasi yang akan diteliti harus dinyatakan dengan jelas sebeleum penelitian dilakukan. Populasi dalam penelitian ini jumlah seluruh karyawan dengan jumlah 130 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Enterprise (2014, hal. 7) “sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti. Dengan kata lain, sampel adalah sebuah miniatur dari populasi. Meskipun demikian, dalam praktiknya, sampel tidak selalu dapat menggambarkan populasi secara sempurna. Karena keperluan penelitian yang menggunakan variabel intervening maka seluruh populasi dan sampel (minimal 100 sampel) karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sementara sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah wawancara atau interview, studi dokumentasi, dan kuisioner.

1. Wawancara atau Interview

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69) “Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit”. Maksud dari wawancara ini adalah untuk menanyakan tentang masalah yang terjadi di perusahaan sebagai data awal penelitian ini layak dilakukan. Adapun pihak yang diwawancarai adalah karyawan bagian SDM, dan karyawan Sub Bagian BKBL.

2. Studi Dokumentasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 70) “Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu yang biasanya dokumen berbentuk tertulis ataupun elektronik. Dokumen bentuk tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, jurnal, laporan. Sementara dokumen elektronik seperti situs internet, foto, microfilm, disket, CD, kaset, atau peralatan audio visual lainnya. Adapun dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini adalah struktur organisasi PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara yang akan dilampirkan, bentuk atau format excel.

3. Angket/Kuisisioner

Menurut Siregar (2013, hal. 21) “Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada”. Adapun skala yang disusun dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan kategori:

TabelIII-5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/TS	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Juliandi, dkk. (2015, hal.70)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya kuisisioner maka di uji dengan validitas dan reliabilitas :

a. Validitas

Menurut Juliandi, dkk.(2015, hal. 76) validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid atau benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Teknik yang dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik.

Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Juliandi, dkk. (2015, hal. 77)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

r = Koefisien Korelasi antara variabel x dan variabel y

X = Jumlah pengamatan variabel X

Y = Jumlah pengamatan variable Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x^2 = Jumlah Kuadrat X

y^2 = Jumlah Kuadrat Y

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 79) kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah menentukan valid tidaknya suatu instrument adalah sebagai berikut :

1. Dengan melihat probabilitas kesalahan dari korelasi (disimbolkan dengan Sig).
2. Nilai kesalahan (Sig) hasil dari perhitungan SPSS tersebut dibandingkan dengan probabilitas kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti yang disimbolkan dengan alpha (α). Umumnya dalam penelitian sosial nilai alpha (α) yang di pilih adalah 0,05.
3. Diketahui jika nilai $Sig < \alpha 0,05$, sehingga suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid. Dan jika nilai $Sig > \alpha 0,05$, maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah tidak valid.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya. Berikut

hasil uji validitas berdasarkan pernyataan setiap variabel :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,621(positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,612 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,488 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,452 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,594 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,627 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,599 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,404 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari 8 pernyataan mengenai kinerja karyawan, seluruh pernyataan dalam kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel III-6

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,567 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,638 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,346 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,684 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,624 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,762 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,587 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,562 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari 8 pernyataan mengenai beban kerja, seluruh pernyataan dalam kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel III-7

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,546 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,682 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,634 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,729 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,729 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,630 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,656 (positif)	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,599 (positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari 8 pernyataan mengenai motivasi, seluruh pernyataan dalam kategori valid. Yang dapat dilihat dari tabel III-8

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 80) reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan uji reliabilitas untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi". Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *teknik Crobbach Alpha* dengan rumus:

$$r = 1$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_b^2$ = Jumlah varians butir

S_b^2 = Varian total

Dengan kriteria menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 80-81):

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $\geq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\leq 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Berikut ini hasil uji reliabilitas setiap variabel :

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,669 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel III-10
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di samping adalah $0,747 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel III-11

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	8

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0,806 > 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 165) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara sistematis. Dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis statistik yaitu *path analysis* atau analisis jalur.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2016, hal.49-50) Tujuan dari uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati

distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*) . Data yang “baik” adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas pada multivariat sebenarnya sangat kompleks, karena harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Namun uji ini bisa juga dilakukan pada setiap variabel, dengan logika bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama (multivariat) variabel-variabel tersebut juga bisa dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data di melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik dapat melihat data dalam penelitian cenderung normal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dilihat pada probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai analisis statistik adalah tidak signifikan.

Dengan kriteria :

Jika variabel bergelombang disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Dengan demikian data tersebut dikatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarwerni (2016, hal. 230-231) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan

antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Juliandi, *dkk*(2015, hal.161).Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variebel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga jika melebihi batas toleransi yang ditentukan maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

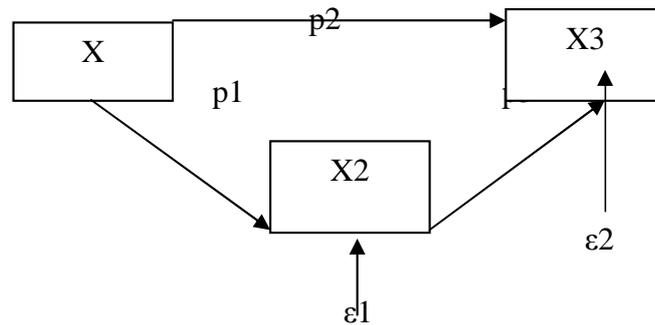
Menurut Ismail dan Astuti (2018, hal. 220) Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Apabila varian yang diamati bersifat tetap, keadaan ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain, kondisi data disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data. Beberapa cara untuk melihat indikasi heteroskedastisitas, yaitu dengan mengamati *scatterplot* antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residual (SRE-SID).

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas.

2. Analisis Jalur

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 168) model analisis jalur yang menggunakan intervening dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar III.1
Model Analisis Jalur

Jalur:

Pengaruh langsung : $X1 \longrightarrow X3$;

Pengaruh tidak langsung : $X1 \longrightarrow X3$ melalui $X2$

Persamaan menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 168):

Z	$= \rho_1 X + \varepsilon_1$
Y	$= \rho_2 X + \rho_3 X_2 + \varepsilon_2$

Keterangan :

P = Koefisien jalur/path

X = Beban Kerja

Z = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara).

a. Pengaruh Langsung (*Direct effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X (Beban Kerja) terhadap Z (Motivasi); pengaruh X (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan); dan pengaruh Z (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Kesimpulan:

- 1) Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel X terhadap Z mempunyai koefisien jalur $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X1 terhadap X2 adalah signifikan.
- 2) Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel X terhadap Y mempunyai koefisien jalur $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.
- 3) Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung (melalui perantara).

Kesimpulan:

- 1) Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil ($>$) dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y . Dengan demikian, Z bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y. Dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.
- 2) Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil ($<$) dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y . Dengan demikian, Z bersifat “tidak” bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y. Dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X) adalah beban kerja didalamnya terdapat 8 butir pernyataan, variabel (Z) adalah motivasi, terdapat 8 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan yang didalamnya juga terdapat 8 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada orang karyawan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel Beban Kerja (X), Motivasi (Z), Kinerja Karyawan (Y).

2. Karakteristik Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Jasa Raharja (persero) Cabang Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Tabel IV-2
Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1 Laki-Laki	74	69.2
	2 Perempuan	33	30.8
	Total	107	100.00
2. Usia	1 Kurang 21 tahun	0	0
	2 21-30 tahun	32	29.9
	3 31-40 tahun	61	57.0
	4 41-50 tahun	2	1.9
	5 Lebih 51 tahun	0	0
	Total	107	100.00
3. Pendidikan	1 SLTA	24	22.4
	2 Diploma	8	7.5
	3 S1	71	66.4
	4 S2	4	3.7
	Total	107	100.00

Berdasarkan tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa dari 107 responden terdapat 74 orang (69,2%) laki-laki dan perempuan 33 orang (30,8%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas yang bekerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara adalah jenis kelamin laki-laki. Hal ini, disebabkan karena laki-laki dapat bekerja dengan lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat. Kemudian, tabel diatas juga menunjukkan bahwasannya dari 107 responden berusia 21-30 tahun sebanyak 32 orang (29,9%), 31-40 tahun sebanyak 61 orang (57,9%), dan 41-50 tahun sebanyak 2 orang (1,9). Sehingga disimpulkan, usia yang paling dominan adalah usia 31-40 tahun karena pada usia 31-40 tahun masih dalam masa produktif dalam bekerja.

Selain itu, tabel di atas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 24 orang atau sebesar (22,4 %), berpendidikan Diploma berjumlah 8 orang atau sebesar (7,5 %), berpendidikan Strata 1/S1 berjumlah 71 orang atau

sebesar (66,4%), dan Strata S2 berjumlah 4 orang atau sebesar (3,7%). Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara mayoritas berpendidikan S1 yang berjumlah 71 orang atau sebesar 66,4%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

a. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 107 karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut :

Tabel IV-3
Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi, dkk. (2015, 70)

Dalam ketentuan di atas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) dan Variabel *intervening* (Z). Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Beban Kerja (X) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-4
Skor Angket Variabel Beban Kerja (X)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	32,7	57	53,3	14	13,1	1	0,9	0	0	107	100
2	43	40,2	52	48,6	9	8,4	3	2,8	0	0	107	100
3	49	45,8	50	46,7	6	5,6	2	1,9	0	0	107	100
4	39	36,4	51	47,7	14	13,1	3	2,8	0	0	107	100
5	43	40,2	46	43,0	14	13,1	3	2,8	1	0,9	107	100
6	44	44,1	43	40,2	14	13,1	6	5,6	0	0	107	100
7	45	42,1	49	45,8	9	8,4	4	3,7	0	0	107	100
8	40	37,4	54	50,5	11	10,3	1	0,9	1	0,9	107	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel Beban Kerja tentang target yang harus dicapai bahwasannya dalam bekerja saya selalu diberikan perusahaan target yang harus dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau sebesar 53,3%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (32,7%), serta sebagian menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (13,1%), dan ada juga karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (0,9%). Dimana dominan karyawan memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa dalam bekerja mendapatkan target yang harus dicapai oleh perusahaan. Sementara, yang menjawab kurang setuju atau tidak setuju dikarenakan mereka merasa target yang harus dicapai tidak sesuai dengan kemampuan mereka sehingga menganggap mereka untuk mengabaikan target yang harus dicapai. Dan salah satu penyebab adanya kecenderungan penurunan kinerja.

2. Pada butiran pernyataan kedua masih tentang target yang harus dicapai bahwasannya karyawan selalu berusaha mencapai target yang dibebankan kepada mereka, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 48,6%, sangat setuju sebanyak 43 orang (40,2%), kurang setuju sebanyak 9 orang (8,4%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,8%). Dimana karyawan banyak yang memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena karyawan berusaha mencapai target yang dibebankan kepada mereka. Sementara yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju adalah karyawan yang tidak mampu untuk mengikuti target tersebut dan membuat mereka tak berkeinginan untuk berusaha mencapai target perusahaan. Hal inilah yang diangkat menjadi permasalahan mengenai kinerja karyawan.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang kondisi pekerjaan mengenai Perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 atau sebesar 46,7%, sangat setuju sebanyak 49 orang (45,8%), responden yang menjawab kurang setuju 6 orang (5,6%), dan tidak setuju sebanyak 2 orang (1,9%). Dominan karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka. Sementara sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju disebabkan karena merasa perusahaan menetapkan beban kerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawannya dan hal ini yang menyebabkan permasalahan serta menjadikan permasalahan kedalam penelitian.

4. Sementara itu Pada butiran pernyataan keempat tentang kondisi pekerjaan bahwasannya perusahaan ingin mencapai target yang lebih, maka selalu berdiskusi terlebih dahulu dengan seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau sebesar 47,7%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (36,4%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (13,1%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (2,8%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan ketika perusahaan ingin mencapai target yang lebih, karyawan merasa perusahaan berdiskusi terlebih dahulu dengan seluruh karyawan. Dan sebagian karyawan menjawab kurang setuju atau tidak setuju disebabkan karena sebagian karyawan merasa perusahaan tidak selalu berdiskusi dengan karyawannya.
5. Setelah itu Pada butiran pernyataan kelima tentang penggunaan waktu kerja. Beban kerja yang diberikan perusahaan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang disediakan, kemudian mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 atau sebesar 43%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (40,2%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (13,1%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (2,8%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,9%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena mereka merasa beban kerja yang diberikan perusahaan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang disediakan.
6. Kemudian pada butiran pernyataan keenam tentang penggunaan waktu kerja, karyawan harus bisa selesaikan pekerjaan dengan cepat bahwasannya

mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar 44,1%, yang menjawab setuju sebanyak 43 orang (40,2%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (13,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang (5,6%). Dimana karyawan banyak yang memilih sangat setuju dan setuju disebabkan karena dalam melakukan pekerjaan karyawan harus menyelesaikan dengan cepat jika tidak mereka tidak dapat mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Dan sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju disebabkan karena bagi mereka tidak setiap orang mempunyai kemampuan yang sama sehingga tak semuanya mampu mengerahkan pekerjaan pada tepat waktu kerja.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang standar pekerjaan mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawabsetuju sebanyak 49 orang atau sebesar 45,8%, responden yang menjawab 45 orang (42,1%), responden yang menjawab responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (3,7%). Dominan karyawan menjawab setuju dan sangat setuju dikarenakan karyawan merasa mampu menyelesaikan sesuai standard kerja. Sementara sebagian lainnya merasa kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan.
8. Pada butiran pernyataan kedelapan masih mengenai standar pekerjaan mengenai standard hasil kerja yang diberikan perusahaan selalu disesuaikan dengan kemampuan tim kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 50,5%, responden yang menjawab sangat

setuju 40 orang (37,4%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (8,4%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (3,7%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena dengan kemampuan yang dimiliki tim dari orang yang berbeda-beda akan mampu melengkapi dan saling mengisi. Sementara sebagian karyawan lainnya menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa kemampuan yang karena merasa pemikiran dan kemampuan setiap orang berbeda serta sulit untuk disatukan dan terkadang mereka merasa terjadinya kesalah pahaman antar karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja (X) di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel beban kerja (X) mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Serta terdapat pula sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Untuk itu, ini membuktikan pada hasil survey diawal memang benar adanya yang terjadi mengenai beban kerja yang relatif tinggi yang diberikan perusahaan pada pegawai yang mempengaruhi kinerja serta menyebabkan mereka tidak mampu untuk menyelesaikan beban kerja yang relatif tinggi dan membuat kinerja mereka menurun.

b. Deskripsi Variabel Motivasi

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (Z) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Angket Variabel Motivasi (Z)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	39,3	50	46,7	12	11,2	3	2,8	0	0	107	100
2	43	40,2	49	45,8	12	11,2	3	2,8	0	0	107	100
3	30	28,0	50	46,7	21	19,6	6	5,6	0	0	107	100
4	26	24,3	59	55,1	18	16,8	4	3,7	0	0	107	100
5	32	29,9	47	43,9	22	20,6	5	4,7	1	0,9	107	100
6	31	29,0	53	49,5	21	19,6	2	1,9	0	0	107	100
7	34	31,8	53	49,5	17	15,9	3	2,8	0	0	107	100
8	38	35,5	55	51,4	12	11,2	2	1,9	0	0	107	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2019

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel motivasi tentang kerja keras bahwasannya karyawan mampu bekerja secara total, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 50%, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (39,3%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (11,2%) dan responden yang menjawab tidak setuju 3 orang (2,8%). Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan harus mampu bekerja secara total terhadap perusahaan. Sementara karyawan yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena karyawan merasa tak mampu bekerja secara total karena jumlah pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.
2. Pada butiran pernyataan kedua tentang orientasi masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 45,8%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar 40,2%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 12 orang atau sebesar

11,2%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 2,8%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karena karyawan berusaha membuat perencanaan sebelum bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa tak perlu dalam membuat perencanaan dalam bekerja karena pekerjaan sudah ditetapkan.

3. Kemudian Pada butiran pernyataan ketiga tentang tingkat cita-cita yang tinggi bahwasannya karyawan bekerja dengan baik agar karir mereka lebih baik di masa yang akan datang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 atau sebesar 46,7%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 28%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 19,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 3,6%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karyawan memang berfikir dengan kerja keras mereka mampu mencapai apa yang ingin mereka capai. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa apapun yang telah mereka lakukan akan sulit untuk membuat karir mereka baik.
4. Pada butiran pernyataan keempat tentang orientasi tugas/sasaran bahwasannya bekerja karyawan selalu terdorong untuk mencapai sasaran yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau sebesar 55,1%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 29%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 16,8%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 3,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih

setuju dan sangat setuju disebabkan karyawan merasa terdorong. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa kurang terdorong dalam bekerja.

5. Pada butiran pernyataan kelima tentang usaha untuk maju. Bahwasannya dalam bekerja karyawan selalu memberikan ide yang kreatif agar perusahaan lebih baik kedepannya, kemudian mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 atau sebesar 43,9%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 29,9%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 20,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 4,7%, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 0,9%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karyawan memang berusaha untuk memberikan ide yang kreatif tentang suatu pekerjaan diluar kantor atau perusahaan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa kurang memiliki ide yang kreatif yang diberikan kepada perusahaan.
6. Kemudian pada butiran pernyataan keenam tentang ketekunan bahwasannya karyawan mengerjakan pekerjaan dengan sebaiknya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 49,5%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 29%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 19,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1,9%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karyawan memang mengerjakan pekerjaan sebaiknya. Sebagian karyawan

menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju karena mereka merasa kurang baik dalam mengerjakan pekerja.

7. Pada butiran pernyataan ketujuh mengenai pemanfaatan waktu bahwasannya karyawan dalam bekerja selalu mempertibangkan waktu yang ada agar lebih efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar 49,5%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 31,8%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 15,9%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 2,8%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan karyawan memang berusaha untuk mempertimbangkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa tidak memperdulikan untuk mempertimbangkan waktu yang penting kerjaan mampu mereka selesaikan.
8. Pada butiran pernyataan ke delapan tentang rekan kerja mengenai dalam bekerja rekan kerja mampu memberi dukungan dengan karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau sebesar 51,4%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 35,5%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 11,2%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1,9%, Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa karyawan satu dengan yang lain mampu memberi dukungan mendukung. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa kurang mendapatkan dukungan dari karyawan lainnya.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (Z) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel motivasi (Z) mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Serta terdapat pula sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Untuk itu, ini membuktikan pada hasil survey diawal memang benar adanya yang terjadi rendahnya motivasi kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan rendahnya dukungan dari atasan yang membuat mereka tak merasa terdorong dengan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-6
Skor angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	37,4	49	45,8	15	14,0	3	2,8	0	0	107	100
2	32	29,9	49	45,8	21	19,6	5	4,7	0	0	107	100
3	47	43,9	48	44,9	8	7,5	4	3,7	0	0	107	100
4	34	31,8	63	58,9	8	7,5	2	1,9	0	0	107	100
5	33	30,8	60	56,1	11	10,3	3	2,8	0	0	107	100
6	34	31,8	54	50,5	15	14,0	4	3,7	0	0	107	100
7	41	38,3	48	44,9	13	12,1	5	4,7	0	0	107	100
8	40	37,4	48	44,9	13	12,1	6	5,6	0	0	107	100

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV-6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butiran pernyataan pertama mengenai variabel kinerja karyawan tentang kualitas bahwasannya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 45,8%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 37,4%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 14%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 2,8%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan pimpinan.
2. Pada butiran pernyataan kedua masih tentang kualitas mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar 45,8%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 29,9%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 19,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 3,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan perusahaan.
3. Pada butiran pernyataan ketiga tentang kuantitas bahwasannya karyawan selalu mengerjakan pekerjaan melebihi dari waktu yang ditentukan, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 48 atau sebesar 44,9%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sebesar 43,9%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 7,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 3,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mengerjakan pekerjaan melebihi dari waktu yang ditentukan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa tak melaksanakan pekerjaan melebihi dari waktu yang ditentukan.

4. Pada butiran pernyataan keempat tentang kuantitas karyawan selalu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau sebesar 58,9%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 30,8%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 7,5%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 1,9%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan.
5. Setelah itu, pada butiran pernyataan kelima tentang dapat tidaknya diandalkan bahwasannya karyawan bekerja sesuai instruksi pimpinan, kemudian mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60 atau sebesar 56,1%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 31,8%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 10,3%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar

2,8%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi pimpinan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa masih belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi pimpinan dikarenakan mereka yang memiliki inisiatif sendiri mampu mengerjakan meski belum diinstruksikan.

6. Pada butiran pernyataan keenam tentang dapat tidaknya diandalkan bahwasannya karyawan dapat dipercayai pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau sebesar 50,1%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 31,8%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 14%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 3,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mampu dipercaya pimpinan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa masih belum dipercayai pimpinan.
7. Pada butiran pernyataan ketujuh tentang sikap bahwasannya pimpinan menghargai karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 44,9%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 38,3%, responden menjawab kurang setuju setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 12,1%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 4,7%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka telah dihargai pimpinan. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka merasa masih belum merasai dihargai pimpinan.

8. Pada butiran pernyataan kedelapan masih mengenai sikap bahwasannya saya memiliki sikap yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar 44,9%, responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 37,4%, responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 12,1%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 5,6%. Dimana karyawan banyak yang memilih setuju dan sangat setuju disebabkan mereka merasa mampu memiliki sikap yang baik terhadap rekan kerja. Sebagian karyawan menjawab kurang setuju dan tidak setuju karena mereka menghargai rekan kerjanya dikarenakan rekan kerjanya tak mampu menghargainya kembali.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju. Serta terdapat pula sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Untuk itu, ini membuktikan pada hasil survey diawal memang benar adanya yang terjadi adanya kecenderungan penurunan kinerja yang disebabkan oleh beban kerja yang relatif tinggi serta motivasi yang rendah dari pimpinan.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

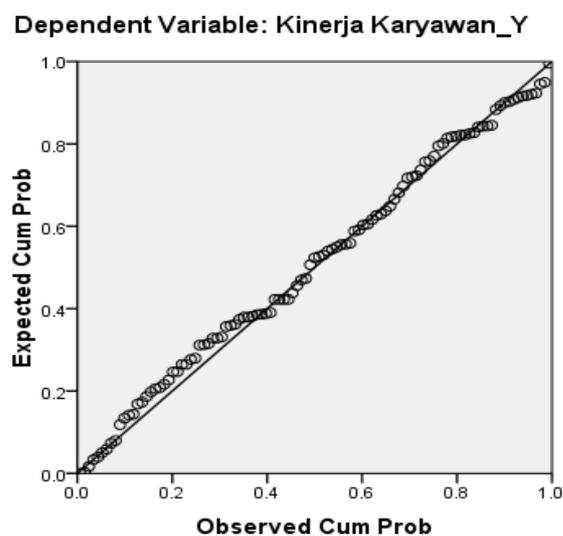
Menurut Sujarweni (2016, hal.49-50) Tujuan dari uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data

yang “baik” adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas pada multivariat sebenarnya sangat kompleks, karena harus dilakukan pada seluruh variabel secara bersama-sama. Namun uji ini bisa juga dilakukan pada setiap variabel, dengan logika bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara bersama-sama (multivariat) variabel-variabel tersebut juga bisa dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data di melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik dapat melihat data dalam penelitian cenderung normal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dilihat pada probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai analisis statistik adalah tidak signifikan.

Dengan kriteria :

Jika variabel bergelombang disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, dan tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data. Dengan demikian data tersebut dikatakan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar IV.1
Uji Normalitas

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas diketahui bahwa semua variabel penelitian uji normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standaridzed 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu Beban Kerja (X)= 0,135 variabel Motivasi (Z) = 0,188 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) = 0,370. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau distribusi variabel Beban Kerja (X), Motivasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas diatas lebih besar dari nilai *standaridzed* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

Tabel IV- 7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja_X1	Kinerja Karyawan_Y	Motivasi_Z
N		107	107	107
Normal Parameters ^a	Mean	33.8224	33.2430	32.7664
	Std. Deviation	3.65960	3.39767	4.05756
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.105	.089
	Positive	.053	.073	.052
	Negative	-.112	-.105	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.160	1.087	.917
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135	.188	.370

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarwerni (2016, hal. 230-231) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal.161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga jika melebihi batas toleransi yang ditentukan maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV- 8
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.592	2.729		4.615	.000					
Beban Kerja_X1	.224	.079	.241	2.847	.005	.438	.269	.220	.829	1.206
Motivasi_Z	.399	.071	.477	5.621	.000	.576	.483	.434	.829	1.206

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

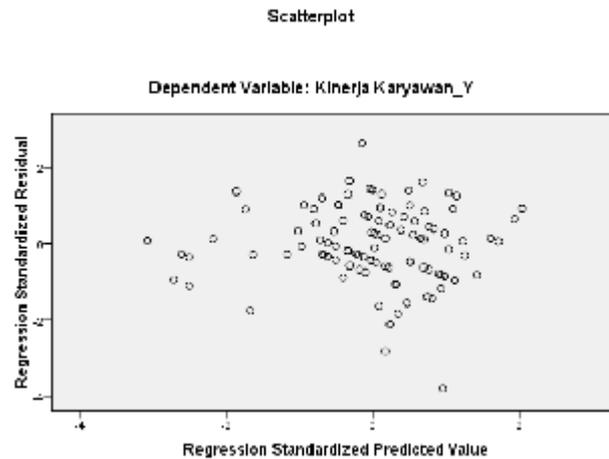
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 yaitu 1, 206, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ismail dan Astuti (2018, hal. 220) Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dalam penelitian, terjadi ketidaksamaan varian dari residual yang diamati. Apabila varian yang diamati bersifat tetap, keadaan ini disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya jika varian yang diamati berubah dari satu pengamatan dengan pengamatan lain, kondisi data disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada data. Beberapa cara untuk melihat indikasi heteroskedastisitas, yaitu dengan mengamati *scatterplot* antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residual (SRE-SID).

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedassitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar IV.2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

b. Uji Analisis Jalur (*Path Analys*)

Analisis jalur dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara. Berikut ini adalah model persamaan analisis jalur :

1) Koefisien Regresi Model Persamaan I

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung beban kerja terhadap motivasi) digunakan untuk menentukan nilai P_1 dan ε_1 . Model persamaannya adalah : $Z = \rho_1 X + \varepsilon_1$

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Model Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.267	3.352		5.152	.000
Beban Kerja	.458	.099	.413	4.651	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel IV-10
Model Summary Regresi Persamaan I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.163	3.71231

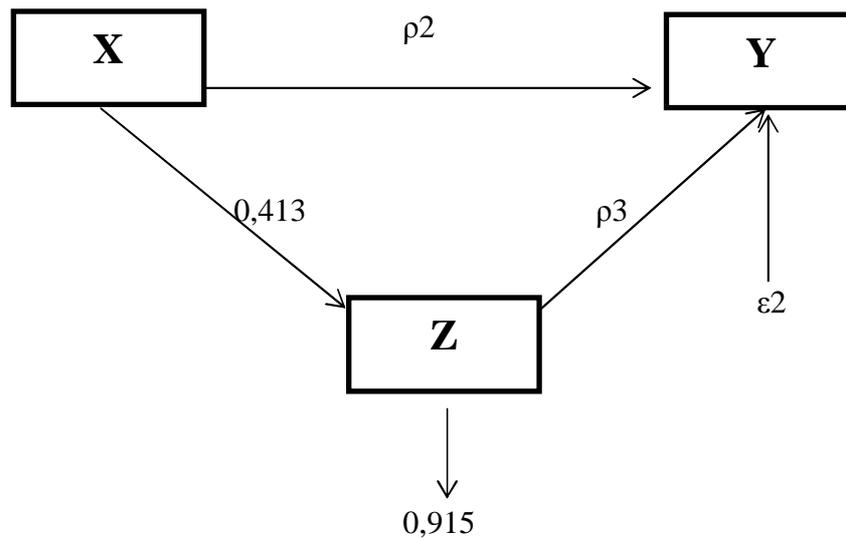
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel *Coefficients* pada kolom *Standardized Coefficients* terlihat nilai koefisien regresinya adalah $P1 = 0,413$ sedangkan dari tabel *Model Summary*, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,163. Nilai ini akan digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni :

$$P1 = \sqrt{1-0,163} = 0,915$$

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh beban kerja (x) terhadap motivasi (z) dapat dikemukakan pada gambar di bawah ini :



Gambar IV.3
Diagram Analisis Jalur Persamaan I

Maka, persamaannya adalah : $Z = \rho_1 X + \epsilon_1 = 0,413 + 0,915$

2) Koefisien Regresi Model Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung beban kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan) digunakan untuk menentukan nilai ρ_2 , ρ_3 , dan ϵ_2 .

Tabel IV-11
Koefisien Regresi Model Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.592	2.729		4.615	.000
	Beban Kerja	.224	.079	.241	2.847	.005
	Motivasi	.399	.071	.477	5.621	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel IV-12
Model Summary Regresi Persamaan II
Model Summary

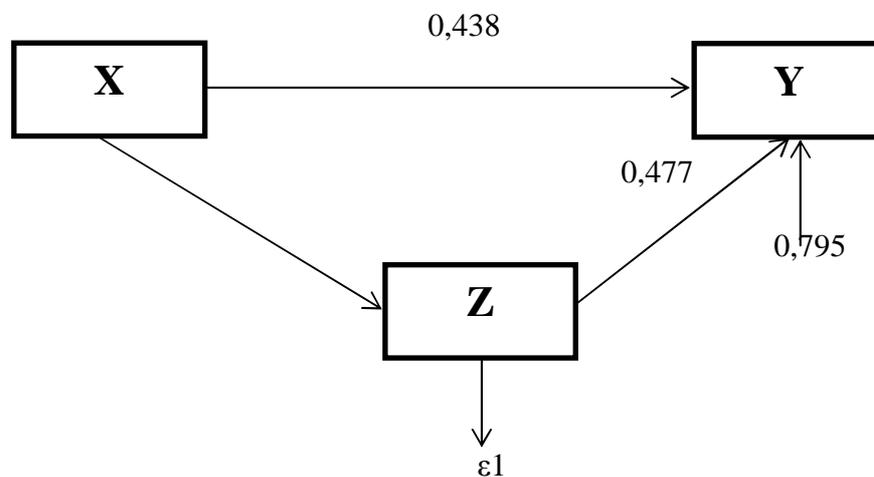
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.380	.368	2.70022

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja
 Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel *Coefficients* pada kolom *Standardized Coefficients* terlihat nilai koefisien regresi beban kerja (P2) = 0,241 dan nilai koefisien regresi motivasi (P3) = 0,477 sedangkan dari tabel *Model Summary* nilai *Adjusted R Square* adalah 0,368. Nilai ini akan digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residulnya, yakni :

$$P\epsilon = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,360} = 0,795$$

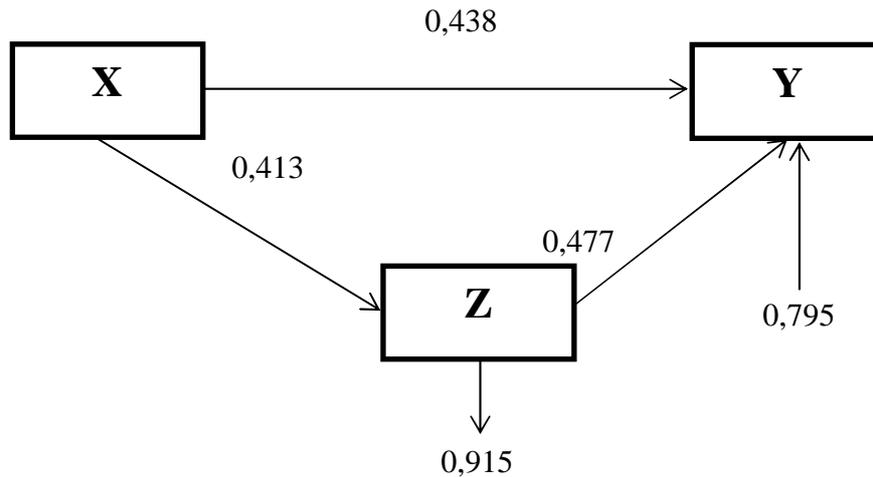
Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan parsial yang dikemukakan diatas, maka dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini :



Gambar IV.4
Diagram Analisis Jalur Persamaan II

Maka, persamaannya adalah : $Y = \rho_2 X + \rho_3 Z + \epsilon_2 = 0,241 + 0,477 + 0,795$

Adapun diagram dari model persamaan I dan II dalam teknik analisis jalur digunakan sebagai berikut :



Gambar IV.5
Diagram Analisis Jalur Persamaan

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara).

3) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara).

1) Analisis pengaruh langsung (*direct effect*) Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV- 13
Analisis Pengaruh langsung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.481	2.770		7.032	.000
X	.407	.081	.438	4.996	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Untuk melihat apakah pengaruh antara beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis berikut :

a) Penentuan Hipotesis

H₀ : Beban kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig < α 0,05

Terima H₀ jika nilai sig > α 0,05

c) Kesimpulan

Nilai sig 0,000 < α 0,05, maka H₀ ditolak sehingga beban kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

2) Analisis Pengaruh langsung (*direct effect*) Beban Kerja (X) terhadap Motivasi (Z)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV- 14
Analisis Pengaruh langsung Beban kerja terhadap kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.267	3.352		5.152	.000
Beban Kerja	.458	.099	.413	4.651	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Untuk melihat apakah pengaruh antara beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis berikut :

a) Penentuan Hipotesis

H₀ : Beban kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z)

H_a : Beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (Z)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig < α0,05

Terima H₀ jika nilai sig > α0,05

c) Kesimpulan

Nilai sig 0,000 < α0,05, maka H₀ ditolak sehingga beban kerja (X) berpengaruh terhadap Motivasi (Z).

3) Pengaruh langsung (*direct effect*) Motivasi(Z) terhadap Kinerja

Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV- 15
Analisis Pengaruh langsung Motivasi Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.433	2.205		7.906	.000
Z	.483	.067	.576	7.225	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Untuk melihat apakah pengaruh antara beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis berikut :

1) Penentuan Hipotesis

H₀ : Motivasi (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_a : Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2) Kriteria Pengujian Hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig < α0,05

Terima H₀ jika nilai sig > α0,05

3) Kesimpulan

Nilai sig 0,000 < α0,05, maka H₀ ditolak sehingga Motivasi (Z)

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect effect*)

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung (melalui perantara).

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV- 16
Analisis Pengaruh tidak langsung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.592	2.729		4.615	.000
X	.224	.079	.241	2.847	.005
Z	.399	.071	.477	5.621	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS (2019)

Untuk melihat apakah ada pengaruh tidak langsung beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z) , maka akan dilakukan langkah – langkah analisis berikut :

- a) Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung, dan total
- Pengaruh langsung X ke Y dilihat dari nilai koefisien regresi X terhadap Y yakni sebesar 0,438
 - Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien regresi Z terhadap Y yakni $0,241 \times 0,477 = 0,116388$
 - Pengaruh total X ke Y dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung yakni $0,241 + 0,11638 = 0,357388$

b) Kriteria penarikan kesimpulan

- Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih besar ($>$) dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y . Dengan demikian, Z bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y. Dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.
- Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil ($<$) dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y . Dengan demikian, Z bersifat “tidak” bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y. Dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel intervening.

c) Kesimpulan

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,1970 dan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,241. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung. Dengan demikian, motivasi (Z) bersifat “tidak” memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan (Prasojo, dkk., 2017, hal.96). *Workload* atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut (Irzal 2016, hal. 25).

Kondisi diatas, dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja adalah sesuatu usaha yang harus dilakukan seseorang dengan ditetapkannya program-program unit kerja untuk mencapai target perusahaan. Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat pencapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik” (Sule dan Priansa, 2018, hal. 122). Kinerja juga adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan (Fahmi, 2017, hal. 226). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil atau upaya seseorang ataupun organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, untuk keputusan penempatan, untuk perencanaan dan pengembangan karier, untuk kebutuhan latihan dan pengembangan, untuk penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil komunikasi efektif antara atasan bawahan budaya organisasi menerapkan sanksi.

Teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rukajat (2018, hal.77) yang mengatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, bebarapa penelitian-penelitian terdahulu mengkaji bagaimana kaitan beban kerja dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Wicaksana (2016), Sugiharjo dan Aldata (2018), dan Arfani dan Luturlean (2018) mengatakan bahwa beban kerja “berpengaruh signifikan” terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, dalam penelitian penulis menyatakan bahwa beban kerja memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.a

Dan adapun hasil dari penelitian penulis adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas jawaban angket dari responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel bebas (beban kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kemudian motivasi merupakan merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup (Agustini 2011, hal. 31). Selain itu, motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa 2018, hal. 202) . Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya motivasi

adalah kegiatan yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaannya sebagai upaya tercapainya tujuan perusahaan.

Selain itu, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode biasanya satu tahun (Kasmir, 2016, hal.182). Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya satu periode.

Adapun teori atau penelitian terdahulu yang menyatakan bahwasannya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rukajat (2018, hal. 77) dan Kasmir (2016, hal. 190) motivasi memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang di dapatkan akan semakin baik kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulumengkaji kaitan motivasi dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian Saripuddin dan Handayani (2017), Jufrizen (2018), dan Hotina dan Febriansyah (2018) mengatakan bahwa motivasi “berpengaruh signifikan” terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan chandra dan adriansyah (2017) menyatakan bahwasannya beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan dan sementara dalam hasil penelitian penulis, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Motivasi (Z)

Untuk mengetahui dan menghitung atau memperkirakan tingkat optimalisasi dari jumlah dan komposisi tenaga kerja atau seseorang tenaga kerja terhadap

beban kerja pada satu unit kerja melalui analisis beban kerja. Analisis beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo (2017, hal. 21). Selain itu analisis beban kerja adalah jumlah kegiatan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Santoso, dkk., 2013, hal. 93). Kondisi diatas, dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan melebihi batas kemampuannya sehingga pekerjaannya tidak dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu dan membutuhkan perhitungan agar beban yang diterima karyawan sesuai dan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (*Internal Motivation*) dan dorongan dari luar pihak lain (*external motivation*)(Darmadi, 2018, hal. 145). Motivasi juga merupakan gambaran hubungan antara harapan dan tujuan. Dalam hal ini, setiap orang atau organisasi biasanya ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa-tujuan dalam kegiatan-kegiatannya dengan harapan apa yang ditujunya tersebut dapat memuaskan dirinya secara maksimal (Fuad dan Ahmad, 2009, hal. 156). Tujuan Pemberian Motivasi menurut Hasibuan (2010, hal. 97) adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Sementara manfaat motivasi menurut Pianda (2018,

hal. 59) adalah menciptakan gairan kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat, pekerjaan dapat terselesaikan, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan, senang dalam melakukan pekerjaan, merasa dihargai membuat seseorang benar-benar bekerja keras terhadap pekerjaannya.

Penelitian-penelitian terdahulu banyak mengkaji bagaimana kaitan beban kerja dengan motivasi. Menurut Anita, dkk. (2013), menurut Jawad dan Iqbal (2018), dan Azwar, dkk. (2015) penelitian mereka terlihat bahwa beban kerja “berpengaruh signifikan” terhadap motivasi. Untuk itu, penulis juga menyatakan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sementara menurut Suwati (2013) menyatakan bahwasannya motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dan menurut Murti dan Srimulyani (2013) menyatakan motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017) bahwasannya motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Sementara, hasil dari penelitian penulis adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bisa terjadi karena mayoritas jawaban angket dari responden berada pada kategori setuju dan sangat setuju baik dari variabel intervening (motivasi) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Beban kerja merupakan aspek pokok

yang menjadi dasar untuk perhitungan. Beban kerja perlu ditetapkan melalui program-program unit kerja yang selanjutnya dijabarkan menjadi target pekerjaan untuk setiap jabatan (Prasojo, dkk., 2017, hal.96). *Workload* atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut (Irzal 2016, hal. 25). Kondisi diatas, dapat disimpulkan bahwasannya beban kerja adalah sesuatu usaha yang harus dilakukan seseorang dengan ditetapkannya program-program unit kerja untuk mencapai target perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai (Sangadji dan Sopiah, (2013, hal. 155). Motivasi juga merupakan gambaran hubungan antara harapan dan tujuan. Dalam hal ini, setiap orang atau organisasi biasanya ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa-tujuan dalam kegiatan-kegiatannya dengan harapan apa yang ditujunya tersebut dapat memuaskan dirinya secara maksimal (Fuad dan Ahmad, 2009, hal. 156). Maka dapat disimpulkan motivasi adalah gambaran dalam diri yang menjadi penggerak ke tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat kecapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik (Sule dan Priansa, 2018, hal. 122). Dan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode biasanya satu tahun (Kasmir, 2016, hal.182). Sehingga dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian atas pekerjaan karyawan dalam satu periode.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi tidak memediasi pengaruh beban terhadap kinerja karena jumlah koefisien pengaruh langsung lebih besar dibandingkan jumlah koefisien pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, beban kerja mempengaruhi kinerja tidak harus melihat dari motivasi karyawan. Dengan kata lain, beban kerja sudah dapat mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa harus melalui motivasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.
4. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui motivasi, dengan motivasi tidak dimediasi oleh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sumatera Utara diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta memperhatikan motivasi yang pantas diberikan kepada karyawan agar karyawan sendiri dapat terus meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dan melibatkan variabel-variabel yang relevan yang berkaitan dengan beban kerja, motivasi serta kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 67-74.
- Azwar, I., R., & Siswanto (2018) . "Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM." *Jurnal Keuangan dan Perbankan: Akreditasi Jurnal Ilmiah*, 19(3), 475-487.
- Arfani, M. R., & Bachruddin, S. L., (2018). "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung." *eProceedings of Management*, (5)2, 2770-2785.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan: Madentera.
- Chandra, Rini & Adriansyah, Dody. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 670-678.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktot-faktor yang mempengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Djiwandono, Patrisius Istiarso. (2015). *Meneliti itu Tidak Sulit: Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Bahasa*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ermawati, Yuli & Amboningtyas, Dheasey. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal of Manajement* 3(3).
- Enterprise, Jubilee. (2014). *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfa Beta.
- Fuad & Ahmad. (2009). *Integred Human Resource Development*. Jakarta: PT Grasindo.
- Gardjito. A. H., Musadieg, & Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan). *Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Hasibuan, Melayu P. (2010). *Organisasi Motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara

- Hotiana, Nila & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI). *Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3(1), 27-39.
- Ismail, Fajri. (2018). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu - ilmu Sosial*. Jakarta : Kencana
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Jawad, Muhammad & Iqbal, Mohammad. (2018). Kerja, Pengaruh Remunerasi Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 108-117.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*. 405-424
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori/Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asia Sukses.
- Lusri, Lidia & Siagian, Hotlan. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya." *Agora* (5).1, 117-123.
- Mangkunegara, A., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tunjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Prahastari, O. A. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang.*Jurnalmanajemen*.2(1).
- Priansah, Donni Juni (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Prasojo., Mukminin., & Mahmudah. (2017). *Manajemen Strategi Human Capital Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Riniawati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.

- Rolos., Sambul., & Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Administrasi Bisnis* 6(4), 19-27.
- Rukajat, Ajat. (2018). *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sangadji, E. M & Sopiah. (2013). *Perilaku Konsumen (Pendekatan Praktis Disertai Himpunan Jrrnal Penelitian)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sopiah & Sangadji, E., M. (2018). *Manajemen SUMBER Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Santoso, Y., Setiyadi, I., & Rasman, R.,R. (2013). *Organization Design and Job Analysis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Saripuddin, J & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- BIBLIOGRAPHY Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sitepu, Agripa Toar. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *EMBA*, 1(1), 1123-1133
- Sugiharjo, R. Joko dan Aldata, Friska. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 132-141.
- Sujarweni, V., W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sule, Erni Tisnawati & Priansa, Donni Junni (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.
- Susanto, Yohanes. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwati, Y. "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (1).1 (2013): 41-55.

Ulfatin, Nurul & Triwiyanto, Teguh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2015). *perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wicaksana, S. S. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. *Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(4), 317-324.

Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.

Zakiyudin, A. (2013). *Teori Dan Praktek Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media .

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi :

Nama : Atika Hamimi
Tempat dan Tanggal Lahir : Pangkalan Brandan, 28 Juli 1997
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Besitang Alur Dua, Lingkungan Suka Jadi No. 27
Anak Ke : 2 (Kedua) dari 5 (Lima) Bersaudara

Nama Ayah : Alm. Abdul Rahman Chalik
Nama Ibu : Atik
Alamat : Jl. Besitang Alur Dua, Lingkungan Suka Jadi No. 27

Pendidikan Formal :

1. Tamatan SD Dharma Patra Pangkalan Brandan : Tamat (2009)
2. Tamatan SMP Negeri 2 Babalan : Tamat (2012)
3. Tamatan SMA Negeri 1 Babalan : Tamat (2015)
4. S1 Fak. Ekonomi Dan Bisnis UMSU : Tamat (2019)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, Maret 2019

Penulis,

Atika Hamimi