

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR  
CABANG KOORDINATOR MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

NAMA : SHAFIRA SYAHFITRI  
NPM : 1705160124  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 02 Maret 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SHAFIRA SYAHFITRI  
NPM : 1705160124  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN

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

Tim Pengaji

Pengaji I

Pengaji II

HAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M)

Pembimbing

(NADIA IKHA PURNAMA, SE., M.Si)

Banlitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.A.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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



## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SHAFIRA SYAHFITRI  
NPM : 1705160124  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG  
KOORDINATOR MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2022

Pembimbing Skripsi

NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manejemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



**UMSU**  
Dengar | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Shafira Syahfitri  
NPM : 1705160124  
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Pertulsi latih teknik dan penulisan.	13/01/2022	
Bab 2	Pertulsi teknik dan penulisan dari dosen via Zinne	19/01/2022	
Bab 3	Tabel di pertulsi dan penulisan 2 Bab.	29/01/2022	
Bab 4	pertulsi tabel dan gambar	22/01/2022	
Bab 5	Saran seputar abe kesimpulan komple di pertulsi.	23/01/2022	
Daftar Pustaka	P Ma Mandaley.	29/01/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Raya untuk disidangata	15/02/2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si

Medan, Januari 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Nadia Ika Purnama, SE, M.Si

### **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SHAFIRA SYAHFITRI  
NPM : 1705160124  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG  
KOORDINATOR MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



**SHAFIRA SYAHFITRI**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN**

**Oleh:**  
**SHAFIRA SYAHFITRI**  
email: [sahfitrisha@gmail.com](mailto:syahfitrisha@gmail.com)

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, dan motivasi terhadap Kinerja pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Sehingga apabila beban kerja dan motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, beban kerja dan motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Besarnya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dapat dilihat dari nilai determinasi yaitu nilai R Square diketahui adalah 0,332 atau 33,2% menunjukkan sekitar 33,2% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ). Sisanya 66,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF WORKLOAD AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SUMUT BRANCH OFFICE FIELD COORDINATOR**

**By:**  
**SHAFIRA SHAHFITRI**  
**email: syahfitrishaafira@gmail.com**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and motivation on the performance of employees of PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch either partially or simultaneously. This study uses a quantitative associative approach. The analysis technique used is multiple linear analysis technique. The results of the study indicate that there is a significant influence between workload on performance in employees of PT. Bank of North Sumatra Branch Coordinator Medan. There is a significant influence between motivation on performance in employees of PT. Bank of North Sumatra Branch Coordinator Medan. There is a significant influence between workload and motivation on performance at PT. Bank of North Sumatra Branch Coordinator Medan. So if the workload and motivation are high or increase, then the performance can increase. Conversely, if the workload and motivation are low or decreased, the performance will decrease. The magnitude of the influence of workload and work motivation on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Coordinator Branch can be seen from the value of determination, namely the value of R Square is known to be 0.332 or 33.2%, indicating that 33.2% of the Performance variable (Y) is influenced by Workload (X1), and Motivation (X3). The remaining 66.8% is influenced by variables not examined in this study.*

*Keywords: Workload, Work Motivation, Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, sang pemilik dunia dan seisinya. Tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepadanya kita memohon dan berserah diri. Hanya karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan**". Salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Penulis menyadari memulai hingga mengakhiri proses pembuatan skripsi ini bukanlah hal yang mudah. Tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini saya sampaikan kepada :

1. Kedua orang tua untuk Ayahanda Ir. Adi Sofyan dan Ibunda Karsini yang telah mengasuh dan mendidik dengan kasih sayang yang tulus, selalu mendukung serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, M.M M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr.Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin H.,SE M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizzen S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nadia Ika Purnama SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu dan pengetahuan kepada penulis, serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini. .
10. Bapak Ali Akbar Putra selaku Pj. Pemimpin Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
11. Bapak Omar Sakti Rambe selaku Wakil Pimpinan Bagian Operasional dan Laporan, Kantor Cabang Koordinator Medan.
12. Riska Franita kakak sepupu yang telah membantu dan tempat bertukar fikiran penulis dalam pembuatan skripsi ini.
13. Muhammad Fadli Lubis yang selalu memberikan motivasi, selalu ada dalam keadaan senang maupun susah, selalu memberikan semangat, selalu memberikan perhatian yang lebih, selalu memberikan masukan yang baik kepada penulis dan senantiasa membantu penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada teman-teman yang tidak dapat di sebutkan satu persatu namanya.

Terima kasih atas doa dukungan serta peran aktif kalian dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan serta penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf atas segala kesalahan. Karena sesungguhnya kesempurnaan itu hanyalah milik Allah SWT. Maka dari itu penulis berharap mendapatkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari Dosen Pembimbing skripsi agar lebih sempurna kedepannya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Januari 2022  
Penulis

**Shafira Syahfitri**  
**1705160124**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Masalah.....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB 2 LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
2.1 Uraian Teori.....	8
2.1.1 Kinerja .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	8
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	11
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	14
2.1.2 Beban kerja .....	17
2.1.2.1 Pengertian beban kerja .....	17
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja.....	19
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja...	19
2.1.2.4 Indikator Beban kerja.....	20
2.1.3 Motivasi .....	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	24
2.1.3.4 Indikator Motivasi .....	27
2.2 Kerangka Konseptual .....	28
2.3 Hipotesis .....	32
 <b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	33
3.2 Definisi Operasional.....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel .....	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6 Teknik Analisa Data.....	41

<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	47
4.2	Pembahasan .....	63
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
5.1.	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	68
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	69

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kinerja .....	35
Tabel 3.2 Indikator Beban Kerja .....	35
Tabel 3.3 Indikator Motovasi .....	36
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Likert .....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) .....	39
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y) .....	39
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> dan Y.....	41
Tabel 4.1 Skala Likert.....	47
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X1).....	49
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X2) .....	51
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y) .....	53
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda .....	55
Tabel 4.10 Multikolinearitas .....	59
Tabel 4.11 Uji t .....	60
Tabel 4.12. Uji F.....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 2-2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	31
Gambar 2.3 Hubungan Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.....	33
Gambar 3.1 Ujtit t .....	44
Gambar 3.1 Uji F .....	45
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot).....	57
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram) .....	58
Gambar 4.3. Multikolinearitas.....	59
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja .....	61
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja .....	61

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu meningkatkan daya saing. Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi (Rivai, 2014).

Karyawan sebagai penggerak perusahaan yang merupakan tenaga utama karena eksistensi suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Karyawan merupakan aktor yang menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam menggapai tujuan perusahaan. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah atau kuantitas yang kompeten dan tepat adalah hal yang sangat diperlukan disetiap perusahaan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi, (Rivai, 2014).

Keefektifan dan keefesiennan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja, seperti sangat menyukai dan menghargai rekan kerja atau atasannya, mengajukan saran untuk meningkatkan kualitas lingkungan pekerjaan atau organisasi, menyemangati dan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lain-lain (Widodo, 2015).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu minat bekerja, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan, interaksi antara karyawan maupun dengan atasan, jenis pekerjaan, pengaturan waktu, motivasi, beban kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, sistem penggajian, jaminan sosial dan pemberian fasilitas kerja (Hamali, 2016).

Bekerja dengan batasan dan tekanan waktu yang berlebihan dapat menciptakan beban kerja bagi karyawan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Beban kerja yang sangat berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah untuk bekerja.

Karyawan dengan beban kerja yang terlalu sedikit cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain (Hardjana, 2017).

Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal salah satunya adalah motivasi. Menurut (Sutrisno, 2014) motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka hal ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul pada umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus diingat adalah bahwa motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. (M. Hasibuan, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian (Mujiatun, 2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi atau tidaknya motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi secara luas

meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi prilaku pengikut untuk menciptakan kinerja agar tujuan dari perusahaan tercapai.

Dalam hasil observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan yang sebelumnya merupakan tempat penulis melakukan magang/praktek kerja lapangan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada di dalam perusahaan yang berkaitan dengan beban kerja Para karyawan merasa tugas yang diberikan agak berat disamping itu terbatasnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

Permasalahan pada motivasi kerja di perusahaan kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga target penjualan tidak tercapai, sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja, ada beberapa pekerjaan yang terbengkalai dalam penyelesaiannya, serta kurangnya semangat dalam bekerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka akan menghambat tujuan dari perusahaan. Permasalahan pada kinerja yaitu menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan serta beban kerja yang melebihi batas kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang diberikan pimpinan melebihi kemampuan karyawan. Tingginya beban kerja bagi karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja bagi karyawan yang rendah. Kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga target penjualan tidak tercapai.
3. Kurangnya motivasi dan kelebihan beban kerja menyebabkan capaian kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan tidak stabil.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti memfokuskan masalah pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, motivasi. Dan penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wacana berpikir ilmiah.
  - b. Bagi pembaca, sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi perusahaan, untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki Motivasi, Beban kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi atau acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sejenis, yang berhubungan motivasi, beban kerja dan kinerja.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari bahasa Inggris performance yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi

tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2014):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstrak yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut (Rivai, 2014) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.\
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjannya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut (Rivai, 2014) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpaman balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

### **2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,

- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kmampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

#### 2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh.

#### 3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektivitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalinnya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus

dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus

bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu

mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3) Umpang Balik

Umpang balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

### 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban kerja**

Menurut (Hardjana, 2017) Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh ke dalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain.

Menurut (Kasmir, 2016) Beban kerja adalah perbandingan antara beban kerja aktual dan waktu kerja efektif, beban kerja aktual adalah nilai beban kerja nyata per hari dan waktu kerja efektif yaitu 420 menit/hari dengan asumsi waktu kerja ideal persatuan waktu. (Rivai, 2014) Beban kerja adalah jumlah kegiatan tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Beban kerja adalah perkiraan kerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan macam-

macam pekerjaan, rutinitas pekerjaan, keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas yang mempengaruhi jumlah pekerjaan.

Menurut beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Beban kerja menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi, disamping ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Beban Kerja**

Menurut (Rivai, 2014) Tujuan beban kerja adalah untuk memperoleh seberapa besar beban kerja relatif dari seorang pegawai atau karyawan, suatu jabatan (pekerjaan), suatu unit kerja (seksi, bagian, divisi, cabang, wilayah) bahkan suatu organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Sunyoto, 2014) seberapa besar beban kerja relatif dari seseorang pegawai atau karyawan, unit kerja dan perusahaan dapat menjadi dasar rekomendasi untuk :

- (1) Menentukan jumlah kebutuhan karyawan (SDM)
- (2) Menyempurnakan tugas jabatan
- (3) Menyempurnakan struktur organisasi
- (4) Menyempurnakan *standard operating procedure* (SOP)
- (5) Menentukan standar waktu tugas dan aktivitas
- (6) Menentukan kebutuhan pelatihan karyawan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Robbins, 2018) tiga faktor utama yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi

Dari uraian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Faktor tuntutan tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan

- 2) Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

- 3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk, terutama di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

Menurut (Saleh, 2018) faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Keterampilan
- 2) Pengalaman
- 3) Stres
- 4) Tekanan waktu

- 5) Perubahan organisasi

#### **2.1.2.4 Indikator Beban kerja**

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa indikator beban kerja meliputi antara lain:

- 1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

- 3) Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan

- 4) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan.

Adapun indikator beban kerja menurut (Mangkunegara, 2017)), yaitu antara lain:

- 1) Beban waktu (*time load*), menujukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut (Siagian, 2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Menurut (Manullang, 2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

### 2.3.1.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan dan manfaat manusia secara singkat disatu pihak pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

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
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut (Siswanto, 2013) Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama. Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusankeputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2. **Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi**

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. **Kepercayaan Diri**

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. **Daya tahan terhadap tekanan**

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimilik, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. **Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan**

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan

dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Manurut (Wibowo, 2014) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
  - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
  - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
  - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan penuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
  - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
  - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

- c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- 3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
  - a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
  - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Sedangkan menurut (Siagian, 2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja

- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013) adalah:

1. Kerja keras  
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan  
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi  
Yaitu memiliki ambisi yang baik.
4. Orientasi tugas/sasaran  
Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.
5. Usaha untuk maju  
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan  
Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli  
Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
8. Pemanfaatan waktu

Yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut (Uno, 2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya.

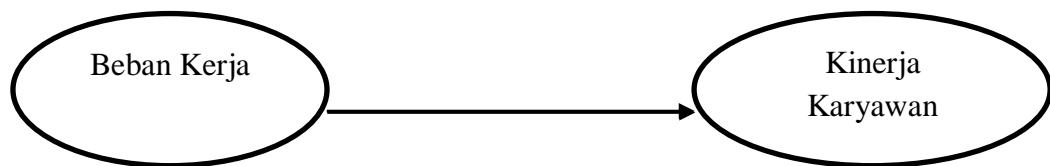
Kondisi beban kerja yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Astuti & Lesmana, 2018) dari hasil uji statistik beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Mitra Medika Medan, beban kerja yang tinggi tidak membuat perawat terbebani namun dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan perawat sudah dengan standar kerja”.

Sementara itu (Fajriani & Septiari, 2015) ; hasil penelitian menunjukkan bahwa “*burnout* memediasi sebagian pengaruh beban kerja ke kinerja. Kelebihan beban kerja akan menyebabkan individu menjadi *burnout* (jemu), yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja”.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja sehingga hasil kerjaannya menjadi berantakan. Selain itu karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan

tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu jika kemampuan karyawan belum memenuhi standar kerja . Berikut ini gambar hubungan beban kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Tupti, 2020), (Astuti, 2018), (Tanjung & Rachmalia, 2019), (Nabawi, 2019) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1  
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

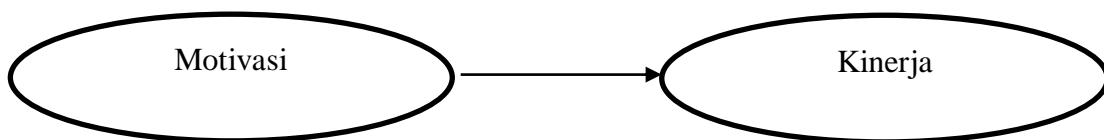
### 2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pula dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prastasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga

menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperlakukan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai..



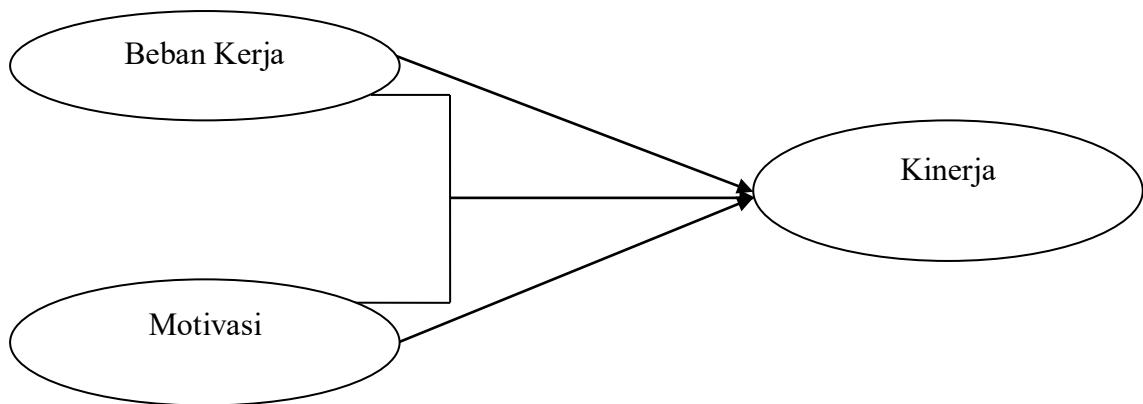
**Gambar 2-2  
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

### 2.2.3 . Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut (Hardjana, 2017) Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung

merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain.

Hasil penelitian (Tupti, 2020), (Astuti, 2018),(Fajriani & Septiari, 2015) motivasi dan beban kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi meningkat dan diikuti dengan menurunnya beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.



**Gambar 2.3**  
**Hubungan Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja**

### 2.3 Hipotesis

Pengertian Hipotesis menurut (Sugiyono, 2017) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan

2. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan
3. Adanya pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. (Sugiyono, 2017) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih”.

Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya definisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi definisi operasional adalah :

##### **3.2.1 Kinerja (Y)**

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari hasil kerja individu dengan target yang telah ditentukan.

Indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja**

Variabel	Indikator
Kinerja	Kualitas
	Kuantitas
	Ketepatan Waktu
	Efektivitas
	Kemandirian

Sumber : (Robbins, 2014)

### 3.2.2 Beban Kerja (X1)

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Beban Kerja**

Variabel	Indikator
Beban Kerja	Target yang harus dicapai
	Kondisi Pekerjaan
	Standar Pekerjaan
	Penggunaan Waktu Kerja

Sumber : (Bangun, 2012)

### 3.2.3 Motivasi (X3)

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber:(Sunyoto, 2014)

### **3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat jl. Imam Bonjol No. 18 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Juli 2021 sampai dengan Oktober 2021. Untuk rincian pelaksanaan pemelitian dapat dilihat tabel berikut :

## **2. Jadwal Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan sejak bulan Oktotober 2021  
disetujuinya skripsi ini sampai dengan Januari 2022.

## **Tabel 3.4** **Jadwal Penelitian**

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

“Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitiuntuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2017)

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat yang berjumlah 361 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut (Juliandi et al., 2014)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kelasahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

$$n = \frac{361}{1 + 361 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{361}{4,61}$$

$n = 78,30$

$n = 78$  orang responden

Jadi jumlah sampel yang diambil adalah berjumlah 78 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, Yaitu suatu bentuk penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak yang bersangkutan dalam organisasi untuk memperoleh data yang berhubungan dengan materi pembahasan.
2. Angket atau Kuisioner yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan atau responden ditempat penelitian yaitu PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dengan subjek penelitian Seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel 3.5  
Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju atau SS	5
Setuju atau ST	4
Kuang Setuju atau KS	3
Tidak Setuju atau TS	2
Sangat tidak setuju atau STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

### a. Validitas Instrumen

#### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk menngukur apa yang seharusnya diukur.

#### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

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

(Sugiyono, 2013:211)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-veriabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

#### 3) Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan niali  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dimana,  $r_{hitung}$  atau  $r_{tabel}(0.05) = \text{valid}$  dan  $\text{nilai sig} < 0,05 = \text{valid}$ .

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,747	0,212	Valid
2.	0,772	0,212	Valid
3.	0,593	0,212	Valid
4.	0,672	0,212	Valid
5.	0,626	0,212	Valid
6.	0,480	0,212	Valid
7.	0,717	0,212	Valid
8.	0,685	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel beban kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,531	0,212	Valid
2.	0,499	0,212	Valid
3.	0,581	0,212	Valid
4.	0,492	0,212	Valid
5.	0,570	0,212	Valid
6.	0,592	0,212	Valid
7.	0,627	0,212	Valid
8.	0,565	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,468	0,212	Valid
2.	0,509	0,212	Valid
3.	0,580	0,212	Valid
4.	0,532	0,212	Valid
5.	0,609	0,212	Valid

6.	0,442	0,212	Valid
7.	0,608	0,212	Valid
8.	0,426	0,212	Valid
9.	0,659	0,212	Valid
10.	0,379	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

### b. Reliabilitas Instrumen

#### 1) Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

#### 2) Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013, hal.211)

Dimana :

$r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrument

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 22 dengan rumus scale, reliability analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

### 3) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,70$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,70$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.9  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,764	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,730	Reliabel
Kinerja (Y)	0,720	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

## 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual,namun menggunakan *software* statistik SPSS versi 22.

## 1. Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi dan beban kerja, variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta persamaan regresi

$b$ , = Koefisien regresi

$x_1$  = Motivasi

$x_2$  = Beban kerja

(Sugiyono, 2017)

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

- a) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
- 3) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

#### b) Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolineritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolineritas apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ .

#### c) Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penilitian dilakukan dengan

menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)* versi 24.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji t yaitu (Sugiyono, 2017)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

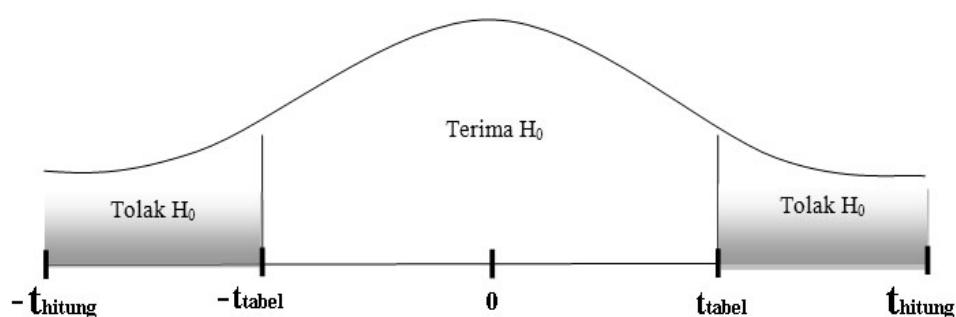
$r_2$  = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$



Gambar 3.1 Uji t

## 2. Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujinya dilihat dari nilai (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS versi 24, dimana jika struktur modal (p value)  $< 0,05$  maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujinya sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013, hal. 257)

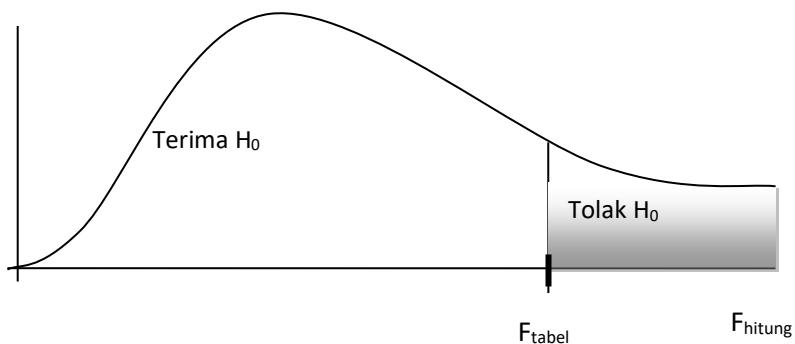
Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel



Gambar 3.2 Uji F

### 3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi  $r^2=0$ , berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi  $r^2= 1$ , berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu  $r^2$  letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan  $0 \leq r^2 \leq 1$ . Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dari skor  $r^2$  atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya  $R^2$  atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2018).

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

$D$  = Koefisien determinasi

( $R_{yx1.x2}$ ) = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 78 orang responden yaitu karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel. 4.1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel beban kerja, variabel motivasi kerja dan variabel Kinerja.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden**

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	41	52.6	52.6	52.6
Laki-laki	37	47.4	47.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 41 orang karyawan perempuan (52,6%) dan 37 orang karyawan laki-laki (47,4) dari total keseluruhan 78 orang karyawan.

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	5.12	5.12	5.12
25-35 Tahun	27	34.6	34.6	39.7
36-45 Tahun	30	38.4	38.4	78.1
> 45 Tahun	17	21.8	21.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar (5,12%), 27 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (34,6%), 30 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (38,4%), dan 17 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (21,8%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	13	16.7	16.7	16.7
	Sarjana	65	83.3	83.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 13 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (16,7%), 65 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (83,3%).

#### 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarluaskan oleh peneliti :

##### a. Variabel Beban Kerja

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Beban Kerja (X1)**

No	Alternatif Jawaban												
	Per	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
No	Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	25,6	38	48,7	14	17,9	6	7,7	0	0	78	100%	
2	28	35,9	32	41,0	13	16,7	5	6,4	0	0	78	100%	
3	16	20,5	50	64,1	12	15,4	0	0	0	0	78	100%	
4	20	25,6	46	59,0	12	15,4	0	0	0	0	78	100%	
5	16	20,5	51	65,4	10	12,8	1	1,3	0	0	78	100%	
6	18	23,1	49	62,8	10	12,8	1	1,3	0	0	78	100%	
7	14	17,9	39	50,0	21	26,9	4	5,1	0	0	78	100%	
8	10	12,8	53	67,9	7	9,0	8	10,3	0	0	78	100%	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Target pekerjaan yang harus saya capai sudah jelas dan terarah, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 48.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu tepat waktu dalam mencapai target pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 41.0%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 64.1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 59.0%.
- 5) Jawaban responden tentang Beban kerja sehari-hari saya sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 65,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 62.8%.
- 7) Jawaban responden tentang Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 50,0%.
- 8) Jawaban responden tentang Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau 67.9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variabel beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, penggunaan waktu kerja, mayoritas responden menjawab setuju.

### b. Variabel Motivasi

**Tabel. 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X2)**

No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F
1	29	37,2	43	55,1	6	7,7	0	0	0	0	78	100%
2	17	21,8	51	65,4	10	12,8	0	0	0	0	78	100%
3	29	37,2	44	56,4	5	6,4	0	0	0	0	78	100%
4	22	28,2	51	65,4	5	6,4	0	0	0	0	78	100%
5	25	32,1	43	55,1	10	12,8	0	0	0	0	78	100%
6	23	29,5	49	62,8	6	7,7	0	0	0	0	78	100%
7	28	35,9	45	57,7	5	6,4	0	0	0	0	78	100%
8	31	39,7	41	52,6	6	7,7	0	0	0	0	78	100%

Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja keras serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 55.1%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 65.4%.
- 3) Jawaban responden tentang Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 56.4%.

- 4) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 65,4%.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 43 orang atau 55.1%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 62.8%.
- 7) Jawaban responden tentang Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 57.7%.
- 8) Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 52.6%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable Motivasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu kerja keras, orientasi masa kerja, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan sasaran, usaha untuk maju dan ketekunan responden menjawab setuju.

### c. Variabel Kepuasan Kinerja

**Tabel. 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	26,9	51	65,4	5	6,4	1	1,3	0	0	78	100%
2	23	29,5	52	66,7	2	2,6	1	1,3	0	0	78	100%
3	19	24,4	50	64,1	9	11,5	0	0	0	0	78	100%
4	18	23,1	49	62,8	11	14,1	0	0	0	0	78	100%
5	21	26,9	50	64,1	7	9,0	0	0	0	0	78	100%
6	21	26,9	47	60,3	10	12,8	0	0	0	0	78	100%
7	17	21,8	46	59,0	15	19,2	0	0	0	0	78	100%
8	24	30,8	42	53,8	12	15,4	0	0	0	0	78	100%
9	23	29,5	47	60,3	8	10,3	0	0	0	0	78	100%
10	20	25,6	51	65,4	7	9,0	0	0	0	0	78	100%

Sumber: Data Penelitian (2021)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 65,4%.
- 2) Jawaban responden tentang Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 66,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang keberhasilan saya dalam menyelesaikan semua pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 64,1%.
- 4) Jawaban responden tentang Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang keberhasilan saya dalam menyelesaikan semua pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 62,8%.

- 5) Jawaban responden tentang Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang keberhasilan saya dalam menyelesaikan semua pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 64,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang keberhasilan saya dalam menyelesaikan semua pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 57,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 60,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 53,8%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas pokok saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 60,3%.
- 10) Jawaban responden tentang Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengetahui bagaimana kemajuan saya dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 65,4%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil

kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian mayoritas responden menjawab setuju.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS 22 tentang pengaruh variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	17.969	3.920	
1 Beban Kerja	.206	.082	.258
Motivasi Kerja	.500	.121	.424

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 didapat hasil :

$$a = 17,969$$

$$b_1 = 0,206$$

$$b_2 = 0,500$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,969 + 0,206X_1 + 0,500X_2 + e$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 17,969$  menunjukan bahwa jika variable independen yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 17,969.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,206$  menunjukan apabila beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan sebesar 20,6%. Kontribusi yang diberikan beban Kerja terhadap Kinerja sebesar 20,6%.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,500$  menunjukan apabila motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan sebesar 50,0%. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 50,0% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel  $X_2$  (Motivasi Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

#### **4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbiased Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

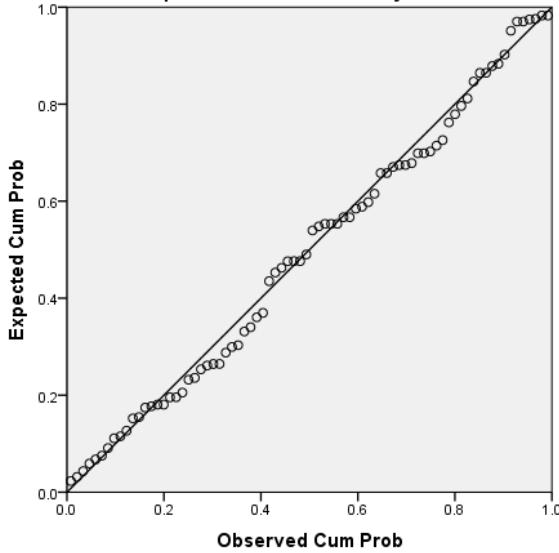
Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.

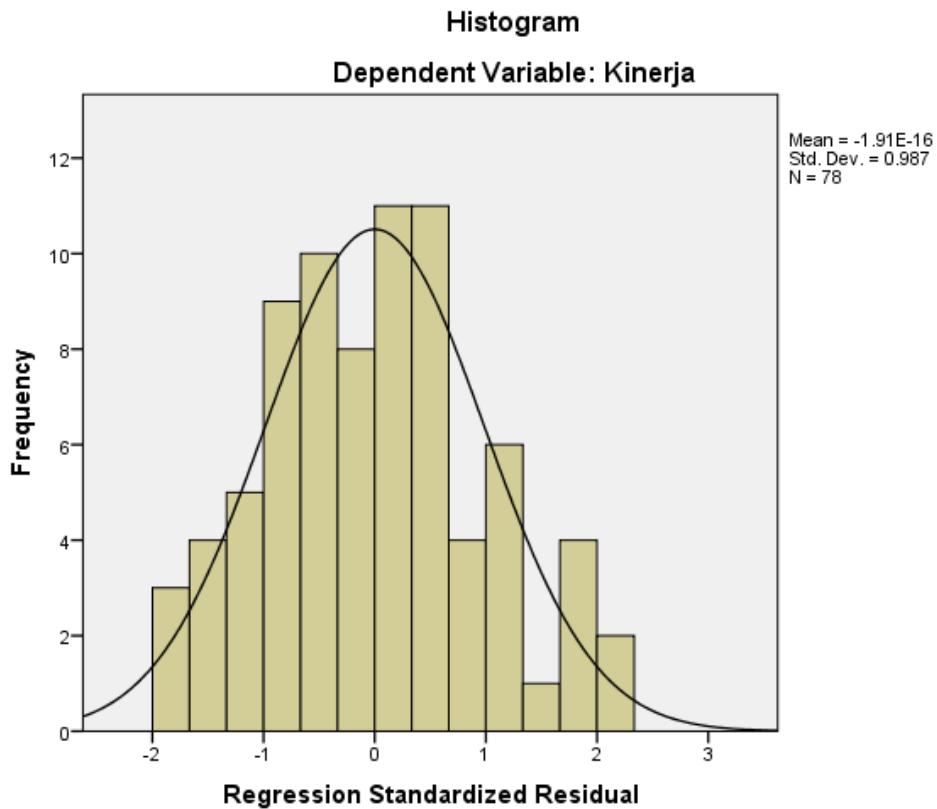
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja**



**Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)**

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.10 Multikolinearitas**

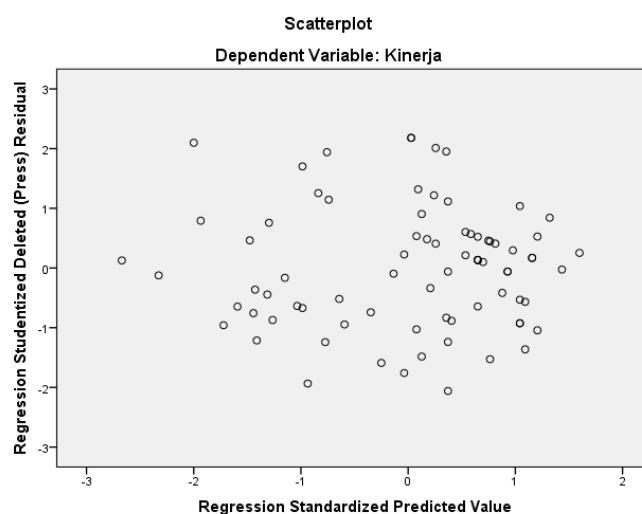
Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Beban Kerja	.846	1.182
Motivasi Kerja	.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

#### c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar. 4.3. Multikolinearitas**

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.11 Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

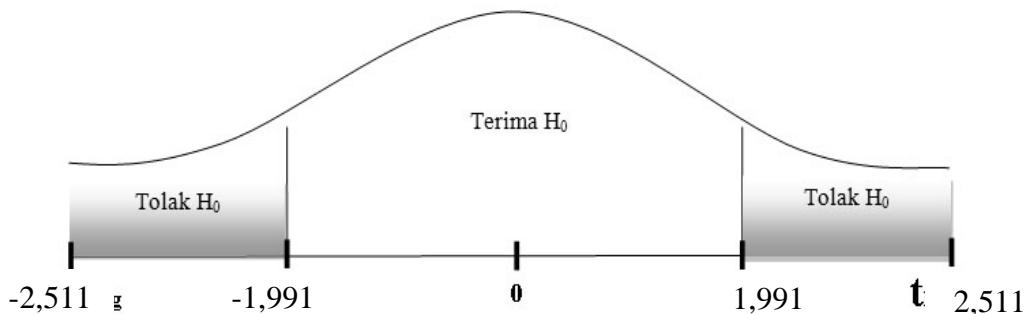
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17.969	3.920		4.584	.000
1 Beban Kerja	.206	.082	.258	2.511	.014
Motivasi Kerja	.500	.121	.424	4.128	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data Diolah (2022)

#### 1. Pengaruh beban Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 2,511 dengan probabilitas sig  $0,014 < \alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel} 1,991$ . Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$

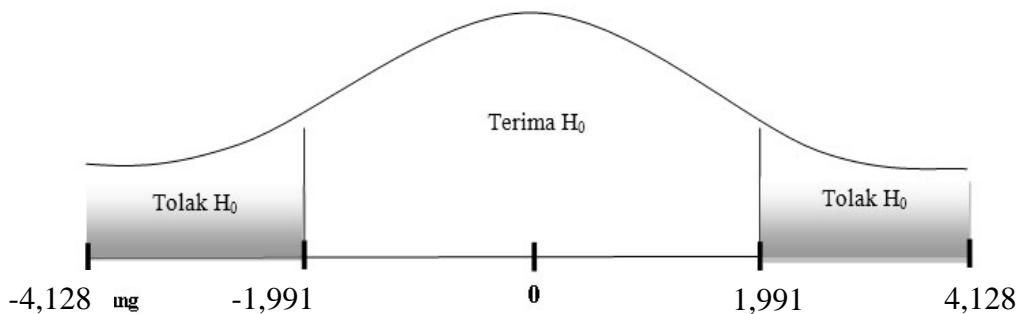
tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh  $t$  hitung 4,128 dengan probabilitas sig  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel} 1,991$ . Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

### 4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$

diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

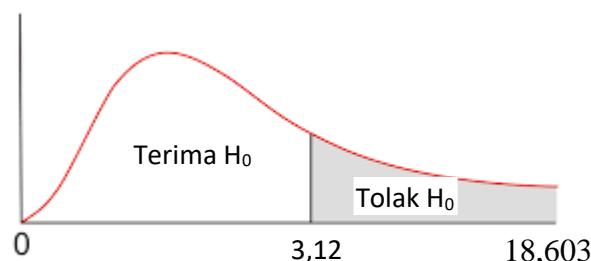
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.520	2	124.260	18.603	.000 <sup>b</sup>
	Residual	500.967	75	6.680		
	Total	749.487	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2022)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 18,603 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan  $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel}\ 18,603 >$  dari  $F_{hitung}\ 3,12$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.6 Gambar Uji F**

#### 4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.314	2.58448	.332	18.603	2	75	.000	1.699

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,561 \times 100\% \\
 &= 31,4\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,332 atau 33,2% menunjukkan sekitar 33,2% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ). Sisanya 66,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Beban Kerja ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,511 > t_{tabel} 1,991$  dengan probabilitas sig  $0,014 < \alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (Beban Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya.

Kondisi beban kerja yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan (Astuti & Lesmana, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, “dari hasil uji statistik beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum Mitra Medika Medan, beban kerja yang tinggi tidak membuat perawat terbebani namun dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan perawat sudah dengan standar kerja”.

Sementara itu (Fajriani & Septiari, 2015) ; dalam *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, hasil penelitian menunjukkan bahwa “*burnout* memediasi sebagian pengaruh beban kerja ke kinerja. Kelebihan beban kerja akan menyebabkan individu menjadi *burnout* (jemuhan), yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja”.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berat akan menurunkan kemampuannya dalam bekerja sehingga hasil kerjaannya

menjadi berantakan. Selain itu karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu jika kemampuan karyawan belum memenuhi standar kerja . Berikut ini gambar hubungan beban kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Tupti, 2020), (Astuti, 2018), (Tanjung & Rachmalia, 2019), (Nabawi, 2019) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $4,128 > t_{tabel} 1,991$  dengan probabilitas sig  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_2$  (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat

pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prastasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperlakukan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Prayogi & Nursidin, 2018) (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja**

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 18,603 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,12 dengan  $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung}\ 18,603 >$  dari  $F_{tabel}\ 3,12$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas  $0,05$ . Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Menurut (Hardjana, 2017) Orang yang kurang beban kerja cenderung merasa kurang dimanfaatkan, lalu tertekan dan mudah jatuh kedalam konflik dengan orang lain, sedangkan orang yang kelebihan beban kerja cenderung merasa terbebani, tertekan, mudah lelah dan mudah tersulut konflik dengan orang lain.

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pekerjaan itu sendiri dan Motivasi lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Hasil penelitian (Tupti, 2020), (Astuti, 2018),(Fajriani & Septiari, 2015) motivasi dan beban kerja sama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi meningkat dan di ikuti dengan menurunnya beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Sehingga apabila Beban Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Beban Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Sehingga apabila Motivasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila Motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja, dan motivasi terhadap Kinerja pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. Sehingga apabila beban kerja dan motivasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, beban kerja dan motivasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, hal ini

menunjukan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan Beban Kerja yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja serta memberikan standar kerja yang baik agar kinerja karyawan tetap meningkat
2. Hendaknya organisasi memperhatikan Motivasi dengan melakukan kerja sama yang baik antar sesama pegawai, karena dengan Motivasi yang baik diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika beban Kerja dan Motivasi ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan beban Kerja dan Motivasi yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu beban Kerja dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal ILman*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal ILman*, 6(2), 42–50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi Burnout. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- Hardjana, A. M. (2017). *Training SDM yang Efektif*. Kanisius.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizén, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizén, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizén, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIER 2019)*, 122–127.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.

- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vietzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran. Erlangga.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel* Cetakan Kedua. USU Press.
- Saleh, L. M. (2018). *Man Behind The Scene Aviation Safty*. Depublish.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.

- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y. (2019). *Pengaruh kelelahan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kabupaten aceh tengah*. 95–108.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan,

2021

Kepada Yth,  
Mahasiswa/i  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di  
Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : SHAFIRA SYAHFITRI**  
**NPM : 1705160124**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG KOORDINATOR MEDAN”**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

**SHAFIRA SYAHFITRI**

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

### IDENTITAS RESPONDEN

- |                    |                          |           |                          |           |                          |         |
|--------------------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|---------|
| 1. No. Responden : |                          |           |                          |           |                          |         |
| 2. Jenis Kelamin : | <input type="checkbox"/> | Laki-laki | <input type="checkbox"/> | Perempuan |                          |         |
| 3. Usia :          | Tahun                    |           |                          |           |                          |         |
| 4. Pendidikan :    | <input type="checkbox"/> | SLTA      | <input type="checkbox"/> | Diploma   | <input type="checkbox"/> | Sarjana |

### BEBAN KERJA (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Target Yang Harus Dicapai</b>						
1	Target pekerjaan yang harus saya capai sudah jelas dan terarah					
2	Saya selalu tepat waktu dalam mencapai target pekerjaan					
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
3	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya					
<b>Standar Pekerjaan</b>						
5	Beban kerja sehari-hari saya sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
6	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>						
7	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya					
8	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					

## MOTIVASI (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b>Kerja keras</b> Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					
2	<b>Orientasi masa depan</b> Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
3	<b>Tingkat cita-cita yang tinggi</b> Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat					
4	<b>Orientasi tugas/sasaran</b> Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
5	<b>Usaha untuk maju</b> Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor					
6	<b>Ketekunan</b> Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja					
7	<b>Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli</b> Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya					
8	<b>Pemanfaatan waktu</b> Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin					

## KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan					
2	Saya bekerja sesuai target yang telah ditentukan					
	<b>Kuantitas</b>					
3	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang keberhasilan saya dalam menyelesaikan semua pekerjaan.					
4	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
5	Saya tidak menunda pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kurun waktu yang cukup singkat					
	<b>Efektivitas</b>					
7	Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan					
8	Saya selalu mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara proaktif, kreatif, dan inovatif melalui penyajian gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.					
	<b>Kemandirian</b>					
9	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas pokok saya					
10	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengetahui bagaimana kemajuan saya dalam bekerja					

### Distribusi Jawaban Responden Variabel X1

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	7,7	7,7
	3,00	14	17,9	25,6
	4,00	38	48,7	74,4
	5,00	20	25,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	6,4	6,4
	3,00	13	16,7	23,1
	4,00	32	41,0	64,1
	5,00	28	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	15,4	15,4
	4,00	50	64,1	64,1
	5,00	16	20,5	20,5
	Total	78	100,0	100,0

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	15,4	15,4
	4,00	46	59,0	59,0
	5,00	20	25,6	25,6
	Total	78	100,0	100,0

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3
	3,00	10	12,8	12,8
	4,00	51	65,4	65,4
	5,00	16	20,5	20,5
	Total	78	100,0	100,0

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3
	3,00	10	12,8	12,8
	4,00	49	62,8	76,9
	5,00	18	23,1	23,1
	Total	78	100,0	100,0

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	5,1	5,1
	3,00	21	26,9	26,9
	4,00	39	50,0	82,1
	5,00	14	17,9	17,9
	Total	78	100,0	100,0

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	10,3	10,3
	3,00	7	9,0	9,0
	4,00	53	67,9	67,9
	5,00	10	12,8	12,8
	Total	78	100,0	100,0

## Validitas Variabel X1

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	,717**	,358**	,463**	,297**	,222	,377**	,366**	,747**
	Sig, (2-tailed)		,000	,001	,000	,008	,051	,001	,001	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P2	Pearson Correlation	,717**	1	,262*	,448**	,394**	,220	,388**	,485**	,772**
	Sig, (2-tailed)	,000		,021	,000	,000	,053	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P3	Pearson Correlation	,358**	,262*	1	,360**	,271*	,294**	,404**	,351**	,593**
	Sig, (2-tailed)	,001	,021		,001	,016	,009	,000	,002	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P4	Pearson Correlation	,463**	,448**	,360**	1	,511**	,299**	,298**	,297**	,672**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,001		,000	,008	,008	,008	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P5	Pearson Correlation	,297**	,394**	,271*	,511**	1	,349**	,364**	,286*	,626**
	Sig, (2-tailed)	,008	,000	,016	,000		,002	,001	,011	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P6	Pearson Correlation	,222	,220	,294**	,299**	,349**	1	,261*	,078	,480**
	Sig, (2-tailed)	,051	,053	,009	,008	,002		,021	,497	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P7	Pearson Correlation	,377**	,388**	,404**	,298**	,364**	,261*	1	,664**	,717**
	Sig, (2-tailed)	,001	,000	,000	,008	,001	,021		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P8	Pearson Correlation	,366**	,485**	,351**	,297**	,286*	,078	,664**	1	,685**
	Sig, (2-tailed)	,001	,000	,002	,008	,011	,497	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	,747**	,772**	,593**	,672**	,626**	,480**	,717**	,685**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

### RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 Total
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA,
```

## **Reliability Variabel X1**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	78
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	78

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	8

### Distribusi Jawaban Responden Variabel X2

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	7,7	7,7
	4,00	43	55,1	62,8
	5,00	29	37,2	100,0
	Total	78	100,0	

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	12,8	12,8
	4,00	51	65,4	78,2
	5,00	17	21,8	100,0
	Total	78	100,0	

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	6,4	6,4
	4,00	44	56,4	62,8
	5,00	29	37,2	100,0
	Total	78	100,0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	6,4	6,4
	4,00	51	65,4	71,8
	5,00	22	28,2	100,0
	Total	78	100,0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	12,8	12,8
	4,00	43	55,1	67,9
	5,00	25	32,1	100,0
	Total	78	100,0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	7,7	7,7
	4,00	49	62,8	70,5
	5,00	23	29,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	6,4	6,4
	4,00	45	57,7	64,1
	5,00	28	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	7,7	7,7
	4,00	41	52,6	60,3
	5,00	31	39,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0

**Total**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28,00	4	5,1	5,1
	29,00	3	3,8	9,0
	30,00	4	5,1	14,1
	31,00	5	6,4	20,5
	32,00	5	6,4	26,9
	33,00	6	7,7	34,6
	34,00	9	11,5	46,2
	35,00	15	19,2	65,4
	36,00	16	20,5	85,9
	37,00	10	12,8	98,7
	38,00	1	1,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0

## Uji Validitas Variabel X2

**Correlations**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total	
P1	Pearson Correlation	1	,218	,289*	,039	,086	,449**	,265*	,022	,531**
	Sig, (2-tailed)		,056	,010	,738	,456	,000	,019	,849	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P2	Pearson Correlation	,218	1	,107	,140	,229*	,057	,188	,281*	,499**
	Sig, (2-tailed)	,056		,349	,221	,044	,620	,100	,013	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P3	Pearson Correlation	,289*	,107	1	,151	,150	,184	,451**	,263*	,581**
	Sig, (2-tailed)	,010	,349		,186	,190	,107	,000	,020	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P4	Pearson Correlation	,039	,140	,151	1	,283*	,218	,080	,329**	,492**
	Sig, (2-tailed)	,738	,221	,186		,012	,055	,484	,003	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P5	Pearson Correlation	,086	,229*	,150	,283*	1	,236*	,227*	,269*	,570**
	Sig, (2-tailed)	,456	,044	,190	,012		,037	,046	,017	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P6	Pearson Correlation	,449**	,057	,184	,218	,236*	1	,388**	,131	,592**
	Sig, (2-tailed)	,000	,620	,107	,055	,037		,000	,252	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P7	Pearson Correlation	,265*	,188	,451**	,080	,227*	,388**	1	,204	,627**
	Sig, (2-tailed)	,019	,100	,000	,484	,046	,000		,073	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P8	Pearson Correlation	,022	,281*	,263*	,329**	,269*	,131	,204	1	,565**
	Sig, (2-tailed)	,849	,013	,020	,003	,017	,252	,073		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Total	Pearson Correlation	,531**	,499**	,581**	,492**	,570**	,592**	,627**	,565**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

\*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

## **Reliability Variabel X2**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	78
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	78

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	9

### Distribusi Jawaban Responden Variabel Y

**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3
	3,00	5	6,4	6,4
	4,00	51	65,4	73,1
	5,00	21	26,9	26,9
	Total	78	100,0	100,0

**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3
	3,00	2	2,6	2,6
	4,00	52	66,7	66,7
	5,00	23	29,5	29,5
	Total	78	100,0	100,0

**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	11,5	11,5
	4,00	50	64,1	64,1
	5,00	19	24,4	24,4
	Total	78	100,0	100,0

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	14,1	14,1
	4,00	49	62,8	62,8
	5,00	18	23,1	23,1
	Total	78	100,0	100,0

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	9,0	9,0
	4,00	50	64,1	64,1
	5,00	21	26,9	26,9
	Total	78	100,0	100,0

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	12,8	12,8
	4,00	47	60,3	73,1
	5,00	21	26,9	100,0
	Total	78	100,0	

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	19,2	19,2
	4,00	46	59,0	78,2
	5,00	17	21,8	100,0
	Total	78	100,0	

**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	15,4	15,4
	4,00	42	53,8	69,2
	5,00	24	30,8	100,0
	Total	78	100,0	

**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	10,3	10,3
	4,00	47	60,3	70,5
	5,00	23	29,5	100,0
	Total	78	100,0	

**P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	9,0	9,0
	4,00	51	65,4	74,4
	5,00	20	25,6	100,0
	Total	78	100,0	

## **Validitas Variabel Y**

## Correlations

	Pearson Correlation	-,089	-,220	,091	,257*	,185	,191	,166	,240*	,170	1	,379**
P10	Sig. (2-tailed)	,437	,053	,430	,023	,104	,094	,147	,034	,136		,001
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Pearson Correlation	,468**	,209	,580**	,532**	,609**	,442**	,608**	,626**	,659**	,379**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,067	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

\*\*, Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

\*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

## **Reliability Variabel Y**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	78
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	78

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	11

TABULASI KUISIONER KINERJA (Y)

NO	KINERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
6	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	38
7	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	40
8	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
9	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
11	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
14	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40
15	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	36
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
17	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
18	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
19	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
20	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
21	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
22	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46
23	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	38
24	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
26	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	39
27	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
28	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
29	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	37
30	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
31	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
32	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
33	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	39
34	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
35	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
39	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
40	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43
41	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
43	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
44	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
48	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
49	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
50	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
51	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44



Lampiran 2. Variabel Motivasi (X2)

No.	Motivasi								Total
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	Skor
1	4	5	4	4	5	4	4	5	35
2	5	4	5	4	4	4	4	5	35
3	4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	4	3	4	4	3	3	4	3	28
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	4	4	5	5	4	4	5	5	36
8	5	4	5	5	4	5	4	5	37
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	4	4	5	4	5	4	5	4	35
11	4	4	5	4	5	5	4	4	35
12	5	4	4	4	5	5	4	4	35
13	4	5	5	5	4	4	5	5	37
14	4	3	4	4	3	4	3	4	29
15	4	4	4	4	4	4	4	3	31
16	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17	4	4	5	4	4	5	5	5	36
18	4	4	5	5	5	4	5	4	36
19	3	4	4	3	3	3	4	4	28
20	5	5	4	4	4	5	5	4	36
21	5	5	4	4	4	5	4	4	35
22	5	5	5	4	4	4	5	5	37
23	4	4	4	4	4	4	3	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	3	31
27	4	4	4	3	4	3	3	4	29
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	5	4	4	5	4	5	4	35
31	5	5	5	4	4	4	5	4	36
32	4	5	4	4	4	4	4	5	34
33	3	3	4	5	4	4	4	4	31
34	5	4	4	5	5	4	4	5	36
35	5	4	5	5	5	4	4	4	36
36	4	3	4	4	4	4	4	5	32
37	3	4	3	3	4	3	4	4	28
38	4	5	5	5	5	4	5	5	38
39	4	4	5	5	5	4	4	5	36
40	5	4	5	4	4	4	5	4	35
41	4	4	4	5	4	5	4	5	35
42	4	4	5	5	5	4	4	5	36
43	5	5	4	4	5	4	4	5	36
44	3	4	4	5	4	4	4	5	33
45	4	3	3	4	4	4	4	3	29
46	4	4	4	5	4	4	4	5	34
47	3	4	4	4	3	3	3	4	28
48	3	4	4	4	3	4	4	4	30
49	4	5	4	5	5	5	4	5	37
50	5	4	4	4	5	5	4	4	35
51	4	4	5	4	4	5	5	5	36
52	5	4	4	4	5	5	5	4	36
53	5	4	5	4	4	4	5	5	36

54	4	4	4	4	4	5	5	5	35
55	4	4	4	3	4	3	4	4	30
56	5	4	4	5	4	5	4	4	35
57	5	4	5	4	5	4	4	4	35
58	4	4	3	4	4	4	3	4	30
59	4	4	4	5	4	4	4	5	34
60	5	4	4	4	5	5	5	4	36
61	5	3	5	3	3	5	5	5	34
62	5	4	5	4	3	5	4	3	33
63	5	3	5	4	3	5	5	3	33
64	5	4	3	5	3	4	4	4	32
65	5	3	5	4	5	5	5	5	37
66	5	4	5	4	3	4	4	4	33
67	4	4	4	5	5	5	5	5	37
68	4	4	5	4	5	4	4	5	35
69	5	5	5	4	4	4	5	5	37
70	4	4	5	5	5	4	5	4	36
71	5	5	4	4	4	4	4	4	34
72	5	5	4	5	4	5	5	4	37
73	5	5	5	5	4	4	4	5	37
74	4	4	4	4	5	4	5	4	34
75	4	4	4	4	5	5	4	4	34
76	5	5	4	4	4	5	5	5	37
77	4	4	5	4	5	5	5	4	36
78	4	4	4	4	4	4	5	5	34

Lampiran 1. Variabel Beban Kerja

No.	Beban Kerja								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2	4	5	4	4	4	5	5	5	36
3	4	4	3	4	4	3	3	4	29
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	3	3	4	3	4	4	3	2	26
6	3	5	3	4	4	3	3	4	29
7	2	3	4	3	3	5	5	5	30
8	5	5	4	5	4	4	5	5	37
9	4	4	3	3	2	2	4	4	26
10	5	5	4	5	5	4	4	4	36
11	5	5	4	4	4	4	4	4	34
12	5	5	4	4	4	5	4	4	35
13	4	4	3	3	3	4	3	2	26
14	3	2	4	4	4	4	3	3	27
15	2	2	4	3	3	4	3	3	24
16	4	4	3	4	4	4	3	2	28
17	4	4	5	5	4	4	5	5	36
18	3	3	4	3	3	4	4	4	28
19	2	3	3	4	3	4	2	2	23
20	4	3	4	4	3	4	4	2	28
21	2	2	4	3	4	3	2	2	22
22	4	5	4	5	5	4	5	4	36
23	4	4	4	4	4	3	3	4	30
24	3	3	3	4	4	4	3	4	28
25	2	2	4	4	4	4	2	2	24
26	3	4	4	3	4	4	3	4	29
27	4	4	4	3	4	4	3	4	30
28	4	3	4	4	4	3	4	4	30
29	3	3	3	4	3	4	2	2	24
30	4	5	4	4	5	5	4	4	35
31	4	3	3	4	4	4	4	4	30
32	4	4	4	5	4	5	4	4	34
33	4	4	5	4	5	5	5	4	36
34	5	5	4	4	4	4	5	4	35
35	5	5	5	4	5	4	5	4	37
36	4	4	3	3	4	4	3	3	28
37	5	5	5	5	4	4	3	4	35
38	4	5	4	5	5	5	5	4	36
39	4	4	4	5	5	5	5	4	36
40	3	3	4	4	4	4	4	4	30
41	5	5	4	4	4	5	4	4	35
42	5	4	5	4	4	4	5	5	36
43	4	3	4	4	4	4	3	3	29
44	4	5	5	5	4	4	4	5	36
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31
46	4	4	4	4	5	5	5	4	35
47	4	5	5	4	4	4	4	4	34
48	4	4	4	4	5	5	4	5	35
49	4	5	4	4	4	4	4	4	33
50	4	5	4	5	5	4	4	4	35
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	5	4	5	4	34
53	5	4	5	5	4	4	4	4	35
54	4	4	4	4	3	4	3	4	30

55	3	4	4	3	4	3	4	4	29
56	5	5	4	4	4	5	4	4	35
57	3	3	4	4	4	3	4	4	29
58	3	4	3	4	4	4	4	4	30
59	2	2	3	4	4	4	3	3	25
60	5	5	4	5	5	4	4	5	37
61	5	5	4	5	4	4	4	4	35
62	3	3	5	4	4	5	5	4	33
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	3	4	4	4	31
65	4	4	4	3	3	3	3	4	28
66	5	5	5	4	4	5	3	4	35
67	3	4	4	4	4	3	4	5	31
68	4	5	5	5	5	4	5	4	37
69	4	5	5	5	4	5	3	3	34
70	4	5	4	5	5	5	4	4	36
71	5	4	5	4	4	5	4	4	35
72	4	4	5	5	4	5	4	4	35
73	5	4	4	5	4	4	4	4	34
74	3	5	4	4	4	4	4	4	32
75	5	4	5	5	4	4	4	4	35
76	5	5	4	5	5	5	3	3	35
77	4	4	4	4	5	4	4	4	33
78	4	4	5	4	4	3	4	4	32

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	41.4872	3.11987	78
Beban Kerja	31.9103	3.91197	78
Motivasi Kerja	33.9359	2.64496	78

**Correlations**

		Kinerja	Beban Kerja	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.424	.525
	Beban Kerja	.424	1.000	.392
	Motivasi Kerja	.525	.392	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Beban Kerja	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	78	78	78
	Beban Kerja	78	78	78
	Motivasi Kerja	78	78	78

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Beban Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.314	2.58448	.332	18.603	2	75	.000	1.699

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.520	2	124.260	18.603	.000 <sup>b</sup>
	Residual	500.967	75	6.680		
	Total	749.487	77			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	(Constant)	17.969	3.920			4.584	.000	10.160	25.778			
1	Beban Kerja	.206	.082	.258	2.511	.014	.043	.369	.424	.279	.237	.846 1.182
	Motivasi Kerja	.500	.121	.424	4.128	.000	.259	.741	.525	.430	.390	.846 1.182

a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Motivasi Kerja	Beban Kerja
1	Correlations	Motivasi Kerja	1.000
		Beban Kerja	-.392
	Covariances	Motivasi Kerja	.015
		Beban Kerja	-.004
			.007

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Beban Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.008	18.919	.14	.98	.08
	3	.003	31.805	.86	.02	.92

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.6893	44.3588	41.4872	1.79654	78
Std. Predicted Value	-2.671	1.598	.000	1.000	78
Standard Error of Predicted Value	.293	.918	.487	.143	78
Adjusted Predicted Value	36.6516	44.3275	41.4862	1.80579	78
Residual	-5.15433	5.46234	.00000	2.55070	78
Std. Residual	-1.994	2.114	.000	.987	78
Stud. Residual	-2.017	2.127	.000	1.005	78
Deleted Residual	-5.27121	5.53334	.00095	2.64745	78
Stud. Deleted Residual	-2.060	2.180	.002	1.016	78
Mahal. Distance	.001	8.721	1.974	1.919	78
Cook's Distance	.000	.111	.013	.018	78
Centered Leverage Value	.000	.113	.026	.025	78

a. Dependent Variable: Kinerja

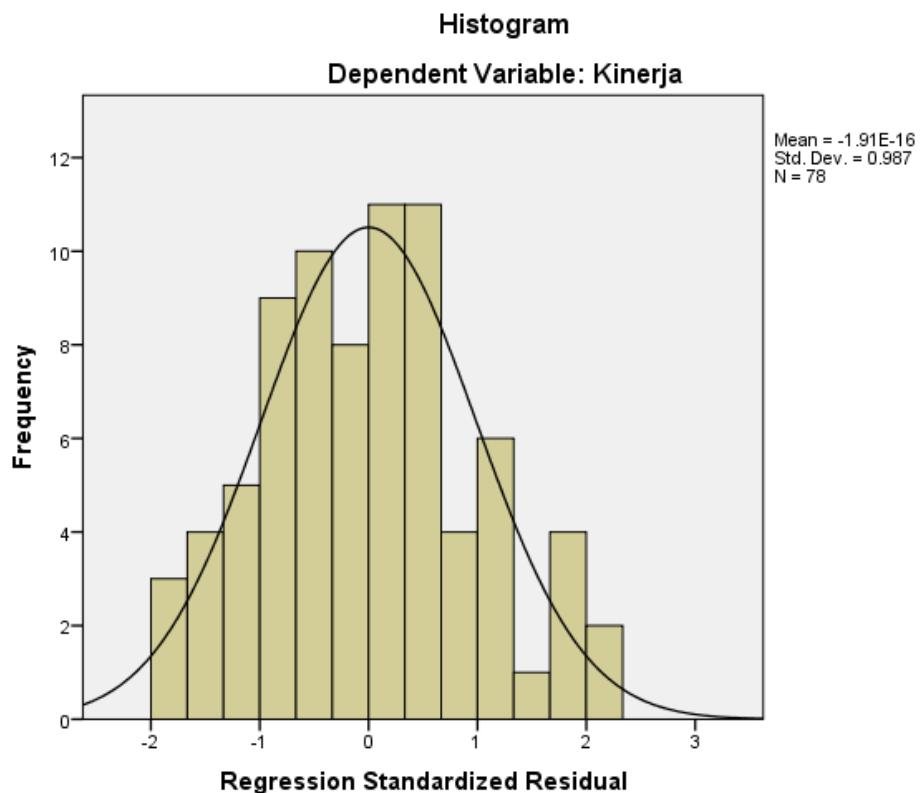
#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
N		78	78	78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31.9103	33.9359	41.4872
	Std. Deviation	3.91197	2.64496	3.11987
	Absolute	.191	.195	.160
Most Extreme Differences	Positive	.097	.111	.099
	Negative	-.191	-.195	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		1.683	1.720	1.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007	.005	.036

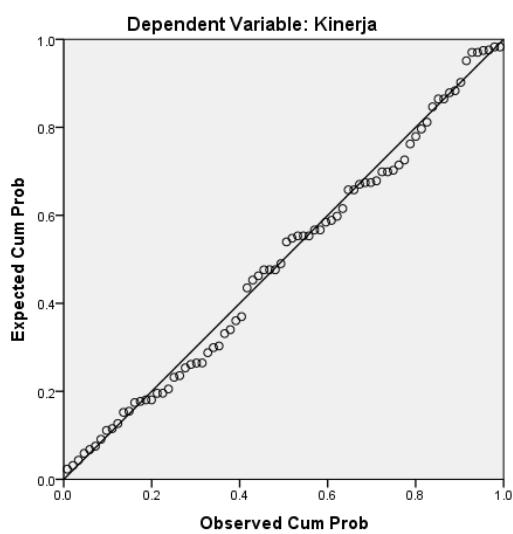
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

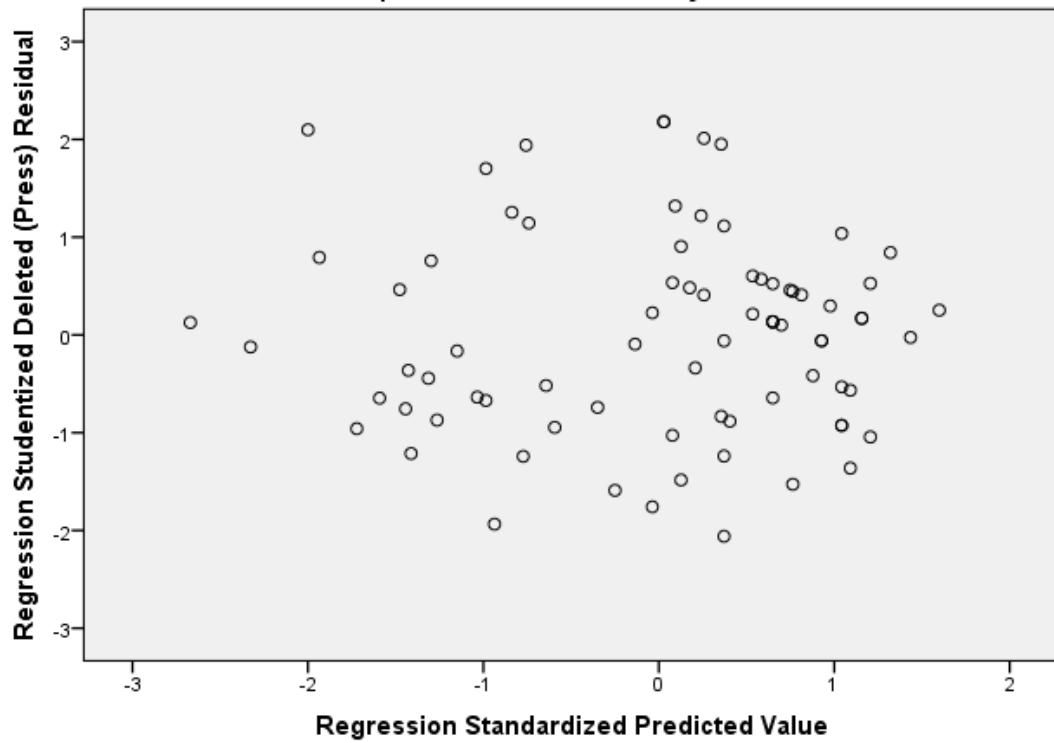
## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Scatterplot**  
**Dependent Variable: Kinerja**



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : SHAFIRA SYAHFITRI  
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 22 Januari 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : JL. Amal No.22A Kec. Medan Sunggal  
Anak Ke : Pertama (1)

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Ir. Adi Sofyan  
Ibu : Karsini  
Alamat : JL. Amal No.22A Kec. Medan Sunggal

### **Pendidikan Formal**

1. SD Negeri 060949 Medan
2. MTS Yaspi
3. SMK Negeri 13 Medan
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1738/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/4/2021

Kepada Yth.

Medan, 12/4/2021

**Ketua Program Studi Manajemen**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Shafira Syahfitri  
NPM : 1705160124  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kepuasan kerja pada karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil-hasil dari suatu pekerjaan. Jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap perkembangan mutu pelayanan, sebaliknya jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pelayanan.

Rencana Judul : 1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.  
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19  
3. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Dimasa Pandemi Covid-19

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Shafira Syahfitri)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1738/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/12/4/2021

Nama Mahasiswa : Shafira Syahfitri  
NPM : 1705160124  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 12/4/2021  
Nama Dosen Pembimbing\* : Nadia Ika Purnama, SE, M.Si. ..... 14/4/2021

Judul Disetujui\*\*

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut  
kantor Cabang Koordinator Medan.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing  
M.I.P.  
(.....)

Keterangan:

\* Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Selaku disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk mengajukan permohonan agar diberikan bantuan  
dalam menyelesaikan tesis dan skripsi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2010 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan  
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen  
Pada Tanggal : 02 September 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama	:	Shafira Syahfitri
N P M	:	1705160124
Semester	:	VIII (Delapan)
Program Studi	:	Manajemen
Judul Proposal / Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerj Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **02 September 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 24 Muharram 1443 H  
02 September 2021 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 2010 /I1.3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 24 Muharram 1443 H  
02 September 2021 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Bank Sumut Kantor Cab.Koordinator Medan  
Jln.Imam Bonjol No.18 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Shafira Syahfitri  
Npm : 1705160124  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Beban Kerj Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



**Tembusan :**

1. Pertinggal

KANTOR PUSAT  
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100  
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

**Kantor Cabang Koordinator Medan**

Medan, 01 November 2021

No. 154/KCKMedan-OPS-2/L/2021

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Tempat

**H a l : Izin Pra Riset / Pendahuluan**

Dengan hormat,

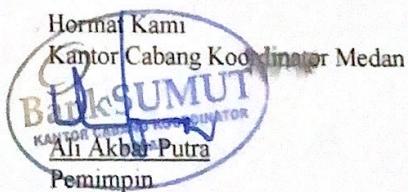
Sehubungan surat Saudara No. 2010/I 3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 02 September 2021 perihal Pra Riset/ Pendahuluan dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan izin penelitian di PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan atas mahasiswa Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disetujui mulai Tanggal 10 November 2021 dan maksimal selama 90 (sembilan puluh) hari kalender sejak surat ini diterbitkan dengan data sebagai berikut :

Nama	NIM	Judul
Shafira Syahfitri	1705160124	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan

2. Mahasiswa yang akan melaksanakan riset **diwajibkan** membuka tabungan dan menyerahkan bukti *foto copy* rekening ke Bagian Operasional.
3. Selama pelaksanaan penelitian/ pengambilan data, mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pimpinan Seksi Operasional - 2 serta menjaga kerahasiaan bank dan diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut dilingkungannya.
4. Setelah penulisan skripsi selesai mahasiswa bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar skripsi kepada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas penerimaannya diucapkan terima kasih.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Shafira Syahfitri  
NPM : 1705160124  
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki Latar belakang	20/01/2021	/nur
Bab 2	- Tujuan dan Manfaat kinerja - Halaman 20, 21 - Tujuan dan Manfaat Motivasi	15/05/2021	/nur
Bab 3	- Perbaikan sumber - Halaman 36, 39 (tabel), 33, 45	01/06/2021	/nur
Daftar Pustaka	Mendelec	25/07/2021	/nur
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Perbaiki pertanyaan indikator	20/09/2021	/nur
Persetujuan Seminar Proposal	Acu untuk daptar sominan proposal.	10/10/2021	/nur

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Medan, September 2021

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Nadia Ika Purnama, SE, M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : /II.3-AU/UMSU-05/F/2021  
Lamp. : -  
II a I : **MENYELESAIKAN RISET** Medan,  
02 September 2021 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Bank Sumut Kantor Cab.Koordinator Medan  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama	: Shafira Syahfitri
N P M	: 1705160124
Semester	: VIII (Delapan)
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerj Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan
Email	: Adlyndinda@gmail.com
Hp/Wa	: 0822 8331 4338

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



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

Tembusan :

1. Pertinggal.

**KANTOR PUSAT**

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100  
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

Kantor Cabang Medan  
Jl Imam Bonjol No. 18 Lt. 2 Medan

Medan, 24 Januari 2022

Nomor : 107 /KCK1-Ops2/L/2022  
Lamp :

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan  
Telp. 061 6623301 Fax. 061 6625474

**Hal : Surat Keterangan**

Dengan hormat,

Sehubungan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis No. / II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 02 September 2021 perihal Menyelesaikan Riset dan surat dari PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan No. 1534/KCKMedan-OPS-2/L/2021 tanggal 01 November 2021 perihal Pra Riset/ Pendahuluan , dengan ini Kami sampaikan bahwa :

Nama : Shafira Syahfitri  
NIM : 1705160124  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.

telah menyelesaikan Riset di PT Bank Sumut Cabang Koordinator Medan yang dilaksanakan sejak tanggal 10 November 2021 sampai dengan selesai.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas penerimanya diucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
Kantor Cabang Koordinator Medan



ALI AKBAR UTRA  
Pemimpin



UMSU

Universitas | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Senin, 15 November 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Shafira Syahfitri  
N.P.M. : 1705160124  
Tempat / Tgl.Lahir : JL. Amal No.22 A Medan Sunggal  
Alamat Rumah : Medan, 22 Januari 1999  
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	OK.....
Bab I	latih keterampilan di kelas
Bab II	Menulis teori / Dine 2 dan -
Bab III	
Lainnya	Analisa Medley.
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 15 November 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Nadia Ika Purnama SE,M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizien,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.Dr.Jufrizien,SE.,M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 15 November 2021** menerangkan bahwa:

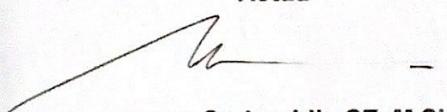
Nama : Shafira Syahfitri  
N.P.M. : 1705160124  
Tempat / Tgl.Lahir : JL. Amal No.22 A Medan Sunggal  
Alamat Rumah : Medan, 22 Januari 1999  
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Nadia Ika Purnama SE,M.Si**

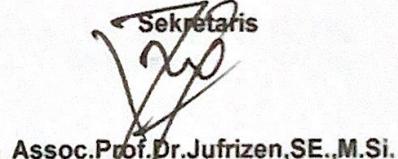
Medan, Senin, 15 November 2021

**TIM SEMINAR**

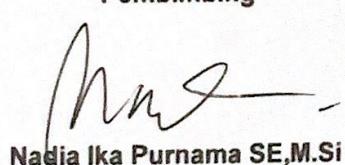
Ketua

  
**Jasman Saripuddin, SE., M.Si.**

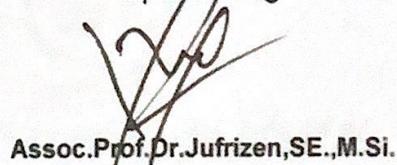
Sekretaris

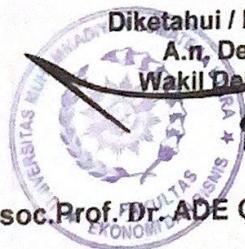
  
**Assoc. Prof. Dr. Jufrizien, SE., M.Si.**

Pembimbing

  
**Nadia Ika Purnama SE, M.Si**

Pembimbing

  
**Assoc. Prof. Dr. Jufrizien, SE., M.Si.**



**Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**



Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp 6624567 -Ext 113 Medan 20238  
Website <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id)

*surat ini agar disebutkan  
raganya.*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 047/ KET/H 3-AU/UMSU-P/M/2022



arkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama : Shafira Syahfitri**

**NPM : 1705160124**

**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis**

**Jurusan : Manajemen**

menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

ian surat keterangan ini diperbaat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 17 Jumadil Akhir 1443 H.  
20 Januari 2022 M



**Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd**