

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. PLN(PERSERO) UP3 MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen*



**OLEH :**

**MUHAMMAD AL AYUBI**

**NPM: 1505160230**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, Tanggal 06 September 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD AL AYUBI  
NPM : 1505160280  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN  
Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

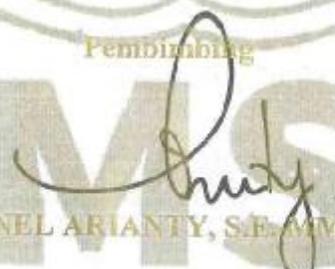
PENGUJI I

  
(MUBLIH, S.E., M.Si)

PENGUJI II

  
(PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si)

Pembimbing

  
(NEL ARIANTY, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
(H. JAFRI, S.E., M.M., M.Si)



  
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

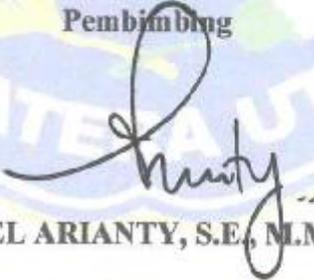
Skripsi ini disusun oleh:

**NAMA LENGKAP** : MUHAMMAD AL AYUBI  
**N.P.M** : 1505160230  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : SDM  
**JUDUL PENELITIAN** : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN (Persero) UP3  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2019

Pembimbing

  
NEL ARIANTY, S.E., NLM

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : MUHAMMAD AL AYUBI  
N.P.M : 1505160230  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/5 '2019	Kerangka Konseptual		
21/5 '2019	Uji Validitas & Realitas di bab. III		
7/6 '2019	Uji t hitung bandingkan dengan t tabel.		
20/6 '2019	Lampiran f tabel. -Saran		
23/8 '2019	Kesimpulan ACC utk sidang Meja Hijau		

Dosen Pembimbing

(NEL ARIANTY SE, MM)

Medan, Agustus 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SAYRIPUDDIN, SE, M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Muhammad Al Ayubi*  
NPM : *1509160230*  
Konsentrasi : *SDM*  
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*  
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : MUHAMMAD AL AYUBI  
N.P.M : 1505160230  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.PLN (Persero) UP3 MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
10/5 '2019	Kerangka Konseptual	yh	
21/5 '2019	Uji Validitas & Realitas di bab. III	yh	
7/6 '2019	Uji t hitung bandingkan dengan t tabel.	yh	
20/6 '2019	Lampiran f tabel. -Saran	yh	
23/8 '2019	Kesimpulan ACC utk sidang Meja Hijau	yh	

Dosen Pembimbing

(NEL ARIANTY SE, MM)

Medan, Agustus 2019

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SAYRIPUDDIN, SE, M.Si)

## ABSTRAK

**Muhammad Al Ayubi, (NPM : 1505160230). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) UP3 Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Up3 Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Up3 Medan dan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian asosiatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 99 orang. Sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. PLN (Persero) Medan. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi, wawancara, dan angket. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Up3 Medan. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Up3 Medan. Ada pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Up3 Medan.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia. Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Karya tulis ilmiah dalam bentuk Skripsi ini penulis susun dengan judul. **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN UP3 Medan”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih perlu adanya penyempurnaan. Untuk itu penulis berharap adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayahanda dan ibunda tercinta yang saya sayangi yang tak pernah berhenti mencurahkan kasih sayang, cinta, dukungan, motivasi, nasehat, serta doa restu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan selesai sampai akhir. Oleh karenanya izinkanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Heri Syabirin dan ibunda Sri Munarni yang telah memberikan semangat, perhatian, pengorbanan dan selalu mendoakan penulis

2. Bapak Dr. Agussani MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri., SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan., SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung., SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb., SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen., SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nel Arianty., SE., MM, selaku pembimbing skripsi saya yang rela berkorban waktu untuk membimbing, mengarahkan, dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Penulis sangat mengucapkan terima kasih kepada teman – teman dan sahabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

12. Ucapan terima kasih kepada teman – teman kelas A Manajemen Siang 2015, penulis doakan semoga kita semua kedepan menjadi sukses dan bermanfaat bagi orang banyak, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa/i dan para pembacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Medan, Agustus 2019  
Penulis

**MUHAMMAD AL AYUBI**  
**NPM. 1505160230**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Manfaat Kinerja Pegawai.....	9
d. Indikator Kinerja Pegawai .....	10
2. Beban Kerja .....	13
a. Pengertian Beban Kerja .....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	13
c. Pengukuran Beban Kerja .....	14
d. Indikator Beban Kerja.....	16

3. Motivasi.....	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	17
c. Teori-teori Motivasi.....	19
d. Indikator Motivasi .....	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
C. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Defenisi Operasional .....	25
C. Waktu dan Tempat Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian .....	41
1. Karakteristik Identitas Responden .....	41
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
3. Analisis Data Penelitian .....	53
a. Metode Regresi Linier Berganda .....	53
b. Uji Asumsi Klasik .....	54
1. Uji Normalitas .....	54
2. Uji Multikolinieritas.....	56
3. Uji Heterokedastisitas .....	57
c. Uji Hipotesis .....	58

1. Uji Partial (uji T).....	58
2. Uji Simultan (uji F).....	60
d. Koefisien Determinasi .....	62
B. Pembahasan .....	63
1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .	63
2. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)...	64
3. Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	26
Tabel III.2 Indikator Beban Kerja.....	26
Tabel III.3 Indikator Motivasi .....	27
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	28
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel III.6 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1).....	31
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Motivasi (X2).....	32
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	33
Tabel III.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2 dan Y .....	35
Tabel IV.1 Skala Pengukur Likert.....	41
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV.5 Skor Variabel Beban Kerja (X1) .....	44
Tabel IV.6 Skor Variabel Motivasi (X2).....	44
Tabel IV.7 Skor Variabel Pegawai (X1).....	50
Tabel IV.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV.9 Uji Multikolinieritas .....	56
Tabel IV.10 Uji Hipotesis (uji t) .....	59
Tabel IV.11 Uji Hipotesis (uji f).....	61
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi .....	62
Tabel IV.13 Interval Koefisien.....	63

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	22
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	23
Gambar II.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .....	24
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	38
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	39
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	55
Gambar IV.2 Kurva Uji Normalitas.....	56
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas.....	58
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (hipotesis 1) .....	59
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (hipotesis 2) .....	60
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f (hipotesis 3) .....	61

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam berkembangnya, perusahaan merupakan suatu sistem yang diadakan dan dirancang untuk mencapai hal-hal yang tidak dapat dicapai individu - individu secara sendiri sendiri. Perusahaan tenaga yang terampil dan berkompeten untuk mendukung usaha perusahaan dalam melaksanakan berbagai tugas perusahaan sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya manusia sebagai alat utamanya. Sebagai aset utama dalam perusahaan, diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya suatu tujuan perusahaan, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti beban kerja dan motivasi dari pegawai itu sendiri.

Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh PT. PLN UP3 Medan yaitu kinerja pegawai yang dapat dilihat masih beratnya beban pekerjaan yang diterima oleh para pegawai dan masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada para pegawai sehingga kinerja mereka masih belum bisa mencapai tujuan didalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh Pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan padanya dalam (Fernanda, 2016, hal. 82). Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk

mengarahkan perilaku para pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang tinggi. Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada setiap pemegang jabatan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, dan kinerja akan meningkat jadi baik bila adanya dorongan semangat kerja dari diri pegawai sendiri ataupun dari atasan, karna motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dengan adanya motivasi yang diberikan tentu pegawai akan lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Kualitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, dapat dilihat dari adanya para pegawai yang masih menunda pekerjaan yang diberikan dan kurangnya kesadaran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan kerja para pegawai dapat dilihat masih adanya pegawai yang kurang cepat dalam mengerjakan laporan data pelanggan yang dikerjakan. Dan masih adanya komunikasi antara para pegawai yang jarang berkomunikasi seperti saat dalam mengerjakan stempel untuk berkas para pelanggan yang ingin membayar.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan benturan – benturan atau tekanan – tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi Pegawai (Adhani, 2013, hal. 1224). Beban kerja yang terlalu berat dapat membuat individu pegawai menjadi terbebani terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan dan dapat membuat kinerja pegawai rendah akibat beratnya beban pekerjaan yang diterima pegawai. Beban kerja didalam PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang masih sering pulang lewat dari jam kerja yang sudah ditentukan itu dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diterima oleh para pegawai. Seperti dalam menginput data pelanggan PLN yang

jumlahnya tidak sedikit, dalam menginput data kurangnya waktu yang diberikan membuat para pegawai sering keluar kantor lewat dari jam pulang yang sudah ditentukan. Maka dari itu kinerja para pegawai sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang diberikan kepada para pegawai.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat mencapai sebuah tujuan didalam perusahaan. Untuk itu dalam melaksanakan pekerjaan pegawai butuh motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap para pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Disinilah pentingnya motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Jufirzen, 2018, hal. 413). Motivasi merupakan hal yang mendorong, mendukung perilaku seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena adanya kemauan kesediaan bekerja. Dalam PT. PLN (Persero) UP3 Medan masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan tentu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Disini gunanya motivasi dari diri para pegawai yang membuat kinerja mereka terlihat baik atau buruknya didalam sebuah perusahaan. Tentu

motivasi dari diri sendiri ataupun motivasi yang diberikan oleh atasan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja yang mereka lakukan. Agar kinerja pegawai baik tentu pegawai harus memotivasi dirinya melakukan pekerjaan dengan tidak menunda – menunda pekerjaan yang diberikan.

Beban kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karna disaat beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan maka pegawai harus bisa memotivasi dirinya dalam melakukan pekerjaan lebih giat dan tidak menunda – nunda dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Maka ketika pekerjaan yang diberikan langsung dikerjakan maka kinerja pegawai akan menjadi lebih baik lagi.

PT. PLN (Persero) UP3 Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik baik industri maupun rumah tangga. Dalam melaksanakan tugas pegawai PT. PLN (Persero) tentu melakukan pekerjaan dengan tidak adanya beban pekerjaan yang begitu berat agar kinerja mereka dapat meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan penulis pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, adanya fenomena - fenomena yang terjadi yaitu adanya beban pekerjaan yang berlebihan yang diberikan kepada pegawai, masih sering menunda-nunda pekerjaan dan rendahnya tingkat kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan. Sebab itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pekerjaan yang diberikan masih berlebihan kepada para pegawai.
2. Masih sering menunda – nunda pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Masih adanya pegawai yang lembur, akibat mengerjakan tugas yang berlebihan .
4. Kurangnya kemampuan kerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
5. Dan masih adanya komunikasi antara pegawai yang jarang berkomunikasi saat dalam mengerjakan stempel berkas pelanggan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Masalah yang terjadi di PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah disiplin, lingkungan kerja, penempatan dan lain sebagainya. Karna keterbatasan waktu peneliti membatasi permasalahan hanya pada beban kerja dan motivasi pada pegawai tetap PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
- c. Apakah ada pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat secara teoritis

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak-pihak terkait yang memerlukan informasi mengenai beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi saran dan masukan yang bermanfaat agar perusahaan lebih memperhatikan beban kerja dan motivasi agar kinerja pegawai menjadi lebih baik.

c. Manfaat secara pribadi

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah ilmu ekonomi pada umumnya khususnya program studi manajemen dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Perusahaan tentu ingin pegawai atau Pegawainya produktif dalam melakukan pekerjaannya, tapi terkadang ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaan sesuai yang diberi oleh perusahaan sehingga ada pekerjaan yang tidak terselesaikan oleh pegawai. Setiap perusahaan jasa maupun industri mengingatkan agar perusahaannya dapat terus bersaing dan survive atau bertahan.

Hal ini tentu saja didorong oleh peningkatan kinerja pegawai. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Marwansyah (2016, hal. 229) “kinerja pegawai adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Simamora (Saily, 2017, hal. 41) Kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah suatu pencapaian pekerjaan yang mewujudkan tercapainya visi dan misi suatu organisasi.

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simanjuntak (Devita, 2017, hal. 2) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- “1. Faktor individu
2. Faktor dukungan organisasi
3. Faktor dukungan manajemen.”

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Faktor individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan , yaitu kemampuan dan ketrampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau

pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

### **c. Manfaat Kinerja Pegawai**

Menurut (Bangun, 2012) manfaat dari kinerja pegawai yaitu:

1. Evaluasi antar individu
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi

Adapun penjelasannya sbb:

#### 1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

#### 2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Kinerja pegawai pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 3. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan

dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Manfaat kinerja pegawai disini berkaitan dengan keputusan – keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Saily (2017, hal. 41) indikator kinerja pegawai akan dibahas dibawah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja (*quality of work*)
- 2) Ketepatan waktu (*pomptnees*)
- 3) Inisiatif (*initiative*)
- 4) Kemampuan (*capability*)
- 5) Komunikasi (*communication*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan berkembang cukup pesat.
2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu

direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lain.

3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

Menurut Soedjono (Manalu & Indriani, 2016, hal. 113) indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas
4. Ketepatan waktu
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja
7. Tanggung jawab

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan pegawai tersebut.

2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
3. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Ketepatan waktu, aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari hasil pekerjaan pegawai tersebut.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang pegawai nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja, dimana pegawai mempunyai suatu komitmen dengan perusahaan,
7. Tanggung jawab, seorang pegawai memiliki tugas yang diberikan perusahaan dan harus menanggung apa yang sudah harus dikerjakan.

## **2. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Dalam perusahaan tentu beban kerja merupakan hal yang harus sering diperhatikan disetiap perusahaan. Karena dari beban kerja seorang pegawai dapat terlihat bagus atau tidak kinerja yang dilakukan didalam perusahaan.

Menurut Tarwaka (2015, hal. 104) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampaan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah “besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume dan norma waktu.”

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai yang diberi oleh perusahaan dan menyelesaikannya dalam waktu yang sudah ditentukan.

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Koesmowidjojo (2017, hal. 24) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor Internal, yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, reaksi tersebut sebagai berikut:
  - a. Faktor Somatis, berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh dan status kesehatan.
  - b. Faktor Psikis, berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi
2. Faktor Eksternal, dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja pegawai. Faktor Eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai, seperti:
  - a. Lingkungan kerja, yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis dan lingkungan kerja secara fisik.
  - b. Tugas-tugas fisik, yang dimaksud adalah hal – hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Organisasi kerja, setiap pegawai membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu kerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/

pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing – masing pegawai.

### **c. Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi bagaimana tingkat dari efektivitas dan efesiensi kerja dalam suatu organisasi dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Saleh (2018, hal. 61) terdapat tiga jenis pengukuran beban kerja yang telah banyak digunakan untuk membantu desain antar muka manusia-mesin yakni sebagai berikut:

- 1) Pengukuran Kinerja *Aircrew*
- 2) Pengukuran Subjektif
- 3) Tindakan Fisiologis

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Pengukuran Kinerja *Aircrew*

Pengukuran kinerja langsung pada kriteria tugas adalah salah satu ukuran untuk mengetahui beban kerja. Pengukuran ini merupakan pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

- 2) Pengukuran Subjektif

Laporan terkait beban kerja mental yang paling sering digunakan dalam penerbangan adalah teknik pengukuran beban kerja subjektif dan indeks beban tugas nasa oleh Papa dan Stoliker (1998) ; Britner er al, (1989)

dalam SKYbrary (2016d). Pada pengukuran subjektif ini didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas, dan pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

### 3) Tindakan Fisiologis

Pengukuran fisiologis terkait beban kerja diukur dari fungsi tubuh subjek. Pengukuran ini mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Sedangkan menurut Sugiono dkk (2018, hal. 106) dapat dilihat dari pengukuran beban kerja mental secara subjektif dan objektif. Pengukuran secara objektif dapat dilakukan dengan mengukur jumlah kedipan mata, variabilitas denyut jantung, sinyal otot dan lainnya. Pengukuran secara subjektif dapat dilakukan menggunakan metode NASA-TLx, Skala Borg, SWAT (*Subjective Workload Assessment Technique*), dan *workload profile*. Hasil pengukuran secara subjektif akan tergantung pada faktor individu. Pada pengukuran secara subjektif, operator dianggap sebagai penilai terbaik untuk beban kerja.

#### **d. Indikator Beban Kerja**

Menurut Sitepu (2013, hal. 1126) beban kerja menggunakan indikator:

- 1) Waktu Kerja
- 2) Jumlah Pekerjaan
- 3) Faktor Internal Tubuh
- 4) Faktor Eksternal Tubuh

Menurut Hinawati (2013, hal. 422) beban kerja menggunakan indikator:

- 1) Bekerja dengan aturan yang jelas
- 2) Atasan memantau hasil kerja

- 3) Bekerja dengan disiplin waktu yang telah ditentukan
- 4) Bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi)
- 5) Memiliki semangat dalam bekerja

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Suparyadi (2015, hal. 417) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Sedangkan menurut Darodjat (2015, hal. 187) motivasi merupakan “suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.”

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau proses psikologis yang mencerminkan interaksi sikap seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sule & Priansa (2018, hal. 237) antara lain berkaitan dengan:

- 1) Keluarga dan Kebudayaan
- 2) Konsep Diri
- 3) Jenis Kelamin
- 4) Pengakuan dan Prestasi
- 5) Cita – cita atau Aspirasi
- 6) Kemampuan Belajar
- 7) Kondisi Pegawai
- 8) Kondisi Lingkungan
- 9) Unsur – unsur Dinamis dalam Pekerjaan
- 10) Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya, jika pegawai percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diindentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita – cita atau Aspirasi

Adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur - unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat maupun mendorong.

9. Unsur – unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya, keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

**c. Teori - teori Motivasi**

Menurut Bismala Dkk (2015, hal. 124-132), beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

- 1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang ditentukan dalam urutan pentingnya. Maslow menggambarkan yang terdiri dari lima tingkat, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal yang berupa rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
- b) Kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan akan kasih sayang.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol – simbol status.
- e) Aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

## 2) Teori *McClelland Theory*

*McClelland Theory* memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Dimana perumusan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk:

- a) Melaksanakan sesuatu tugas atas pekerjaan yang sulit/menantang.
- b) Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia dan seindipenden mungkin sesuai kondisi yang berlaku.

- c) Mengatasi kendala – kendala, mencapai standart tinggi.
- d) Mencapai performa puncak untuk diri sendiri.
- e) Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain.
- f) Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

3) Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG , yang merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = *Existance* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Jika makna tersebut dialami akan tampak dua hal penting, yang pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Yang kedua, bahwa teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

4) Teori Herzberg (Teori dua faktor)

Herzberg mengembangkan teori yang dikenal dengan teori dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivisional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong kepada prestasi pegawai yang sifatnya instrintik, yang bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya

eksrintik yang artinya bersumber dari luar diri, yang turut menentukan prestasi seseorang.

5) Teori proses

Teori proses ini bertujuan agar setiap pegawai mau bekerja giat sesuai dengan harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pegawai cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu juga sebaliknya.

**d. Indikator Motivasi**

Indikator – indikator motivasi kerja menurut Bismala Dkk (2015, hal. 121) yaitu:

- 1) Durasi kegiatan.
- 2) Frekuensi kegiatan.
- 3) Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
- 4) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- 5) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 121) indikator dari motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi tugas/sasaran.
- 3) Usaha untuk maju.
- 4) Ketekunan.
- 5) Pemanfaatan waktu.

**B. Kerangka Konseptual**

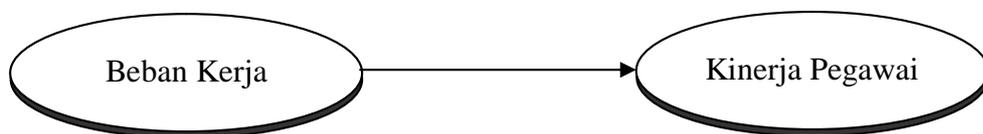
**1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Tarwaka (2015, hal. 104) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau

seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Hasil dari beberapa penelitian Sitepu (2013, hal. 1132), (Hinawati, 2013, hal. 430), dan (Iskandar & Sembada, 2012, hal. 35) terbukti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta dapat digambarkan sebagai berikut:



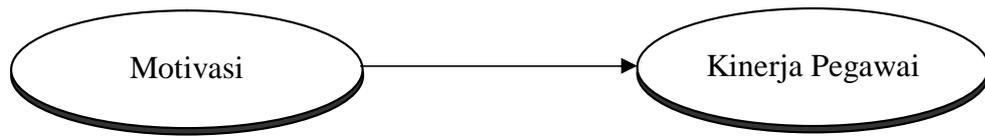
**GambarII.1**  
**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Suparyadi (2015, hal. 417) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Hasil penelitian dari Sitepu (2013, hal. 1126), (Iskandar & Sembada, 2012, hal. 33), (Inaray & Dkk, 2016, hal. 468), (Sarippudin, 2017) dan (Sarippudin & Handayani, 2017) terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta dapat digambarkan skema sebagai berikut:



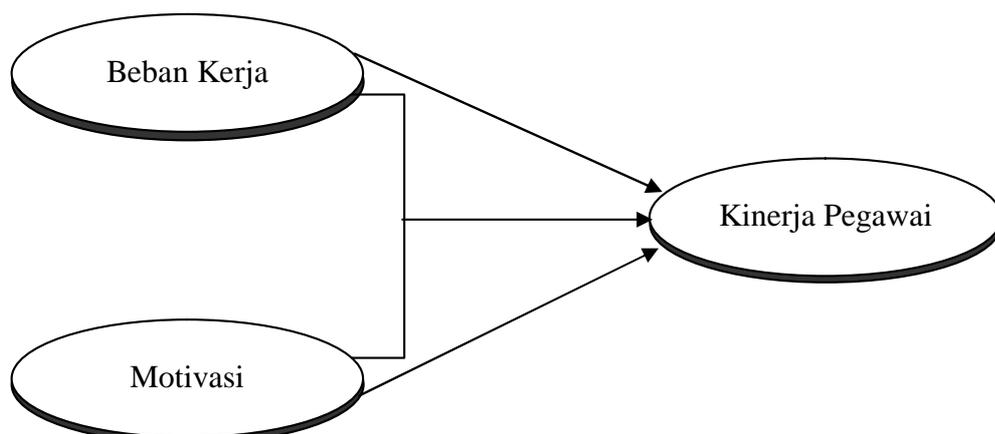
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

### **3. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja adalah pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai yang diberi oleh perusahaan dan menyelesaikannya dalam waktu yang sudah ditentukan. Menurut (Darodjat, 2015, hal. 187) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Dengan demikian kinerja organisasi selain dipengaruhi oleh faktor – faktor input juga sangat dipengaruhi oleh proses – proses manajemen sumber daya manusia berlangsung. Sebaik apapun input yang tersedia tidak akan menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan secara memuaskan, apabila dalam proses sumber daya manusia tidak bisa berjalan dengan baik.

Hasil penelitian dari beberapa ahli (Sitepu, 2013, hal. 1132), (Caroline & Dkk, 2016, hal. 460) dan (Adhani, 2013) terbukti bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar III.3**  
**Pengaruh Beban kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

**C. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UP3 Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UP3 Medan.
3. Ada pengaruh beban kerja dan motivasi kinerja pegawai pada PT. PLN UP3 Medan

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan *asosiatif*. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja, sehingga hanya memerlukan waktu yang cukup relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian asosiatif. Selain itu penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut (Juliandi & dkk, 2015)

penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterikatan atau hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

## **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian, Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

### **1. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karna itu indikator yang membentuk kinerja pegawai adalah:

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Item</b>
1	Kualitas kerja	1,2,3,4
2	Ketepatan waktu	5,6,7,8
3	Inisiatif	9,10,11,12
4	Kemampuan	13,14,15,16
5	Komunikasi	17,18,19,20

Sumber : Menurut Saily (2017)

### **2. Beban Kerja**

Beban kerja adalah pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai yang diberi oleh perusahaan dan menyelesaikannya dalam waktu yang sudah ditentukan.. Oleh karna itu indikator yang membentuk beban kerja, yaitu:

**Tabel III.2**  
**Indikator Beban Kerja (X1)**

No	Indikator	No Item
1	Waktu Kerja	1,2,3
2	Jumlah Pekerjaan	4,5,6
3	Faktor Internal Tubuh	7,8,9
4	Faktor Eksternal Tubuh	10,11,12

Sumber : Sitepu (2013)

### 3. Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Oleh karena itu indikator yang membentuk motivasi, yaitu:

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi (X2)**

No	Indikator	No Item
1	Kerja keras	1,2,3
2	Orientasi tugas/sasaran	4,5,6
3	Usaha untuk maju	7,8,9
4	Ketekunan	10,11,12
5	Pemanfaatan waktu	13,14,15

Sumber : Mangkunegara (2017)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian



## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut (Juliandi & dkk, 2015) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 99 orang.

### **2. Sampel**

Menurut (Juliandi & dkk, 2015) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian tidak berupa manusia saja akan tetapi bisa juga benda-benda lain. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk dijadikan sampel pada PT. PLN (Persero) Medan, yang berjumlah 99 orang

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Interview (Wawancara)**

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur

### **2. Kuisisioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar, diharapkan responden akan mengisinya dengan

pendapat dan persepsi individu responden tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai sebagai responden diberi dengan mengatur skala likert. Menurut (Juliandi & dkk, 2015) skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena variabel yang sedang di ukur.

Dalam penelitian skala likert, maka variabel yang dapat di ukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala likert.

**Tabel III.5**  
**Skala Pengukur Likert**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal. 94)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 183)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan Variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk pengujian validitas, peneliti menggunakan SPSS 22 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlation*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

- a. Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led <  $\alpha$ 0,05).
- b. Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sing 2-led >  $\alpha$ 0,05).

Berikut data hasil uji validitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

### 1) Uji Validitas Beban Kerja

**Tabel III.6**

### Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,398	0,197	0,000<0,05	Valid
2	0,490	0,197	0,000<0,05	Valid
3	0,400	0,197	0,000<0,05	Valid
4	0,447	0,197	0,000<0,05	Valid
5	0,420	0,197	0,000<0,05	Valid
6	0,410	0,197	0,000<0,05	Valid
7	0,400	0,197	0,000<0,05	Valid
8	0,434	0,197	0,000<0,05	Valid
9	0,397	0,197	0,000<0,05	Valid
10	0,412	0,197	0,000<0,05	Valid
11	0,408	0,197	0,000<0,05	Valid
12	0,426	0,197	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) di atas, diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  selanjutnya nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya  $r_{tabel}$  dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 99 yaitu  $N-2 = 99-2 = 97$  pada uji 2 sisi atau *2-Tailed* maka didapat nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,197 (data  $t_{tabel}$  terlampir).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian instrumen variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

## 2) Uji Validitas Motivasi

**Tabel III.7**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
------	--------------	-------------	--------------	------------

Pernyataan				
1	0,394	0,197	0,000<0,05	Valid
2	0,463	0,197	0,000<0,05	Valid
3	0,407	0,197	0,000<0,05	Valid
4	0,410	0,197	0,000<0,05	Valid
5	0,420	0,197	0,000<0,05	Valid
6	0,415	0,197	0,000<0,05	Valid
7	0,437	0,197	0,000<0,05	Valid
8	0,426	0,197	0,000<0,05	Valid
9	0,440	0,197	0,000<0,05	Valid
10	0,409	0,197	0,000<0,05	Valid
11	0,470	0,197	0,000<0,05	Valid
12	0,426	0,197	0,000<0,05	Valid
13	0,446	0,197	0,000<0,05	Valid
14	0,430	0,197	0,000<0,05	Valid
15	0,462	0,197	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) di atas, diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  selanjutnya nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya  $r_{hitung}$  dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 99 yaitu  $N-2 = 99-2 = 97$  pada uji 2 sisi atau *2-Tailed* maka didapat nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,197 (data  $t_{tabel}$  terlampir).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Motivasi ( $X_2$ ) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian instrumen variabel Motivasi ( $X_2$ ) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

### 3) Uji Validitas Kinerja Pegawai

**Tabel III.8**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0,403	0,197	0,000<0,05	Valid
2	0,406	0,197	0,000<0,05	Valid
3	0,399	0,197	0,000<0,05	Valid
4	0,431	0,197	0,000<0,05	Valid
5	0,436	0,197	0,000<0,05	Valid
6	0,427	0,197	0,000<0,05	Valid
7	0,407	0,197	0,000<0,05	Valid
8	0,419	0,197	0,000<0,05	Valid
9	0,424	0,197	0,000<0,05	Valid
10	0,436	0,197	0,000<0,05	Valid
11	0,429	0,197	0,000<0,05	Valid
12	0,436	0,197	0,000<0,05	Valid
13	0,446	0,197	0,000<0,05	Valid
14	0,420	0,197	0,000<0,05	Valid
15	0,539	0,197	0,000<0,05	Valid
16	0,526	0,197	0,000<0,05	Valid
17	0,401	0,197	0,000<0,05	Valid
18	0,422	0,197	0,000<0,05	Valid
19	0,442	0,197	0,000<0,05	Valid
20	0,495	0,197	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  selanjutnya nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya  $r_{tabel}$  dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 99 yaitu  $N-2 = 99-2 = 97$  pada uji 2 sisi atau *2-Tailed* maka didapat nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,197 (data  $t_{tabel}$  terlampir).

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$ . Dengan demikian instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut (Mustafidah, 2014, hal. 43) reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum sb^2}{s1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi, 2015, hal. 82)

Keterangan:

r = Reabilitas Instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum sb^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpa*  $> 0,60$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cranbach alpa*  $< 0,60$  maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Reabilitas berkaitan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Berdasarkan kriteria pengujiannya maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel bila hasil

alpha > 0.60, untuk melihat tingkat reliabilitas (kehandalan) dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Realibitas Variabel X1, X2 dan Y**

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	Nilai Reliablitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,684	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,704	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,718	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan nilai *cronbach'alpha* pada variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) = 0,684 dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) = 0,704. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) = 0,718. Nilai uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 hasil perbandingan nilai *cronbach alpha* seluruh variabel penelitian lebih besar dari nilai reliabilitasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Metode Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2014, hal.277)

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
$b_1$ dan $b_2$	= Koefisien regresi
$X_1$	= Beban Kerja
$X_2$	= Motivasi

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat variabel korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antaranya variabel independen.

Uji Multikoleniaritas dengan SPSS dilakukan uji Regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikoleniaritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang 0,10, maaka menunjukkan adanya multikoleniaritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

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

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Sumber : (Sugiyono, 2014, hal. 277)

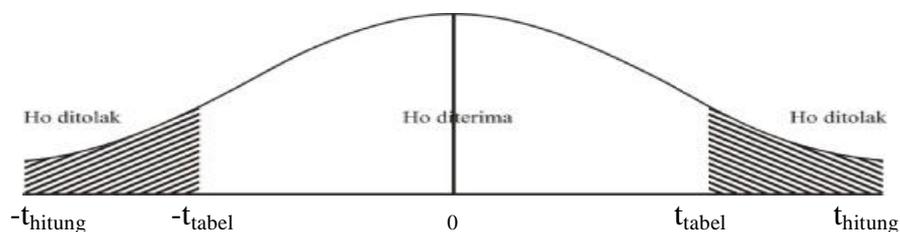
Dimana :

$r$  = Korelasi  $xy$

$n$  = nilai koefisien kolerasi dengan derajat bebas ( $dk$ ) =  $n-2$

$t$  =  $t$  hitung

Pengujian hipotesis :



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria pengujian :

- 1)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $ds = n-k$
- 2)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$

#### **b. Uji Simulatan (Uji F)**

Dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

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

Sumber : (Sugiyono, 2012, hal. 192)

Keterangan:

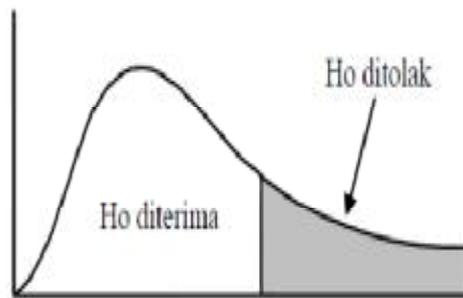
$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Beban Kerja dan Motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2014, hal 185).

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 15 pernyataan untuk variabel  $X_2$ , dan 20 pernyataan untuk variabel  $Y$ . Dimana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah Beban Kerja, variabel  $X_2$  adalah Motivasi, dan variabel  $Y$  adalah

Kinerja Pegawai. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 99 orang Pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel .

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukur Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak sesuai	2
5	Sangat tidak sesuai	1

Dalam ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) maupun variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Jadi untuk masing-masing responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

### 1. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, sebanyak 99 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki Pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan, diperoleh data Pegawai sebagai berikut :

- a. Jenis Kelamin

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	56	57%
2	Perempuan	43	43%
<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 56 orang (57%) dan responden perempuan sebanyak 43 orang (43%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

b. Kelompok Usia

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	<25 Tahun	0	0 %
2	25-35 Tahun	44	44 %
3	>35 Tahun	55	56 %
<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah reponden yang berusia < 25 tahun yaitu 0 (0%), usia 25-35 tahun sebanyak 44 orang (44%) dan usia >35 tahun sebanyak 55 orang (56%). Hal ini dikarenakan perusahaan membutuhkan Pegawai pada usia produktif sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

c. Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	0	0 %
2	D3	0	0 %
3	S1	97	98 %
4	S2	2	2 %
<b>Jumlah</b>		<b>99</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019



1	22	22,2%	34	34,3%	30	30,3%	10	10,1%	3	3,0%	99	100%
2	18	18,2%	48	48,5%	22	22,2%	8	8,1%	3	3,0%	99	100%
3	22	22,2%	32	32,3%	27	27,3%	14	14,1%	4	4,0%	99	100%
4	26	26,3%	37	37,4%	25	25,3%	11	11,1%	0	0%	99	100%
5	22	22,2%	36	36,4%	28	28,3%	11	11,1%	2	2,0%	99	100%
6	22	22,2%	41	41,4%	27	27,3%	9	9,1%	0	0%	99	100%
7	21	21,2%	27	27,3%	30	30,3%	19	19,2%	2	2,0%	99	100%
8	31	31,3%	33	33,3%	22	22,2%	10	10,1%	3	3,0%	99	100%
9	28	28,3%	27	27,3%	31	31,3%	11	11,1%	2	2,0%	99	100%
10	32	32,3%	34	34,3%	17	17,2%	14	14,1%	2	2,0%	99	100%
11	28	28,3%	22	25,3%	28	28,3%	15	15,2%	3	3,0%	99	100%
12	29	29,3%	23	23,2%	35	35,4%	11	11,1%	1	1,0%	99	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya harus bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,3% yaitu sebanyak 34 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,5% yaitu sebanyak 48 orang.
- 3) Jawaban responden tentang ”Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,3% yaitu sebanyak 32 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37,4% yaitu sebanyak 37 orang.

- 5) Jawaban responden tentang “Pekerjaan saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya”, mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 36,4% yaitu sebanyak 36 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,4% yaitu sebanyak 41 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Saya merasa pekerjaan yang diberikan terlalu mudah sampai saya merasa bosan” mayoritas responden menjawab kurang setuju, yaitu sebesar 30,3% yaitu sebanyak 30 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “Saya senang jika pekerjaan diberikan sesuai dengan standar perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,3% yaitu sebanyak 33 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Selama ini saya merasa lelah karena pekerjaan banyak sekali” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 31,3% yaitu sebanyak 31 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Selama ini saya merasa ide-ide saya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,4% yaitu sebanyak 34 orang.
- 11) Jawaban responden tentang “Saya merasa ketrampilan saya sudah jarang sekali digunakan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju & kurang setuju sebesar 28,3% yaitu sebanyak 28 orang.
- 12) Jawaban responden tentang “Saya bingung dengan perintah atasan saya”, mayoritas responden menjawab kurang sesuai sebesar 35,4% yaitu sebanyak 35 orang.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 yaitu “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,5% yaitu sebanyak 48 orang. Dengan demikian dapat dipahami bahwa beban kerja yang dimiliki oleh Pegawai dalam hal melakukan pekerjaannya, mereka bekerja sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

**b) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi ( $X_2$ ) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6  
Skor Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	13,1%	33	33,3%	31	31,3%	14	14,1%	8	8,0%	99	100%
2	16	16,2%	40	40,4%	26	26,3%	12	12,1%	5	5,0%	99	100%
3	28	28,3%	34	34,3%	25	25,3%	8	8,1%	4	4,0%	99	100%
4	16	16,0%	40	40,4%	29	29,3%	6	6,1%	8	8,0%	99	100%

5	25	25,3%	29	29,3%	22	22,2%	13	13,1%	10	10,1%	99	100%
6	23	23,2%	40	40,4%	23	23,2%	7	7,1%	6	6,1%	99	100%
7	18	18,2%	35	35,4%	32	32,3%	12	12,1%	2	2,0%	99	100%
8	12	12,1%	30	30,3%	35	35,4%	15	15,2%	7	7,1%	99	100%
9	19	19,2%	28	28,3%	28	28,3%	15	15,2%	9	9,1%	99	100%
10	15	15,2%	29	29,3%	33	33,3%	13	13,1%	9	9,1%	99	100%
11	16	16,2%	35	35,4%	28	28,3%	11	11,1%	9	9,1%	99	100%
12	13	13,1%	41	41,4%	23	23,2%	14	14,1%	8	8,1%	99	100%
13	23	23,2%	22	22,2%	22	22,2%	19	19,2%	13	13,1%	99	100%
14	20	20,2%	40	40,4%	26	26,3%	10	10,1%	3	3,0%	99	100%
15	20	20,2%	28	28,3%	30	30,3%	11	11,1%	10	10,1%	99	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,3% yaitu sebanyak 33 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,4% yaitu sebanyak 40 orang.
- 3) Jawaban responden tentang “Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,3% yaitu sebanyak 34 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang saya lakukan selalu tepat dan tidak pernah telat”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,4% yaitu sebanyak 40 orang.
- 5) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang diberikan kurang saya pahami”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 29,3% yaitu sebanyak 29 orang.

- 6) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang diberikan kurang saya pahami”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,4% yaitu sebanyak 40 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Jika saya ditegur oleh atasan saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,4% yaitu sebanyak 35 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “Jika saya salah saya akan memperbaiki kesalahan yang saya buat” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 35,4% yaitu sebanyak 35 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Kritik yang diberikan pimpinan membuat saya lebih maju” mayoritas responden menjawab setuju & kurang setuju sebesar 28,3% yaitu sebanyak 28 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Saya bekerja dengan terampil” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 33,3% yaitu sebanyak 33 orang.
- 11) Jawaban responden tentang “Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,4% yaitu sebanyak 35 orang.
- 12) Jawaban responden tentang “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,4% yaitu sebanyak 41 orang.
- 13) Jawaban responden tentang “Saya memanfaatkan waktu istirahat untuk melakukan pekerjaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 23,2% yaitu sebanyak 23 orang.

14) Jawaban responden tentang “Saya tidak pernah bolos kerja” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,4% yaitu sebanyak 40 orang.

15) Jawaban responden tentang “Saya menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 30,3% yaitu sebanyak 30 orang.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi ( $X_2$ ) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 12 “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,4% yaitu sebanyak 41 orang. Dengan demikian dapat dipahami bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai ditunjukkan dengan mengerjakan tugas tepat pada waktu sebelum waktu yang ditentukan.

**c) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y).**

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

**Tabel IV.7  
Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	13,1%	49	49,5%	28	28,3%	6	6,1%	3	3,0%	99	100%
2	16	16,2%	30	30,3%	35	35,4%	16	16,2%	2	2,0%	99	100%
3	23	23,2%	33	33,3%	26	26,3%	13	13,1%	4	4,0%	99	100%
4	21	21,2%	38	38,4%	22	22,2%	15	15,2%	3	3,0%	99	100%

5	17	17,2%	31	31,3%	34	34,3%	15	15,2%	2	2,0%	99	100%
6	12	12,1%	39	39,4%	35	35,4%	10	10,1%	3	3,0%	99	100%
7	31	31,3%	34	34,3%	16	16,2%	12	12,1%	6	6,1%	99	100%
8	13	13,1%	38	38,4%	33	33,3%	13	13,1%	2	2,0%	99	100%
9	20	20,2%	36	36,4%	24	24,2%	12	12,1%	7	7,1%	99	100%
10	13	13,1%	32	32,3%	34	34,3%	18	18,2%	2	2,0%	99	100%
11	22	22,2%	40	40,4%	20	20,2%	12	12,1%	5	5,1%	99	100%
12	17	17,2%	38	38,4%	30	30,3%	11	11,1%	3	3,0%	99	100%
13	14	14,1%	34	34,3%	36	36,4%	14	14,1%	1	1,0%	99	100%
14	11	11,1%	29	29,3%	40	40,4%	17	17,2%	2	2,0%	99	100%
15	14	14,1%	34	34,3%	28	28,3%	17	17,2%	6	6,1%	99	100%
16	19	19,2%	28	28,3%	39	39,4%	5	5,1%	8	8,1%	99	100%
17	23	23,2%	37	37,4%	23	23,2%	10	10,1%	6	6,1%	99	100%
18	29	29,3%	24	24,2%	22	22,2%	16	16,2%	8	8,1%	99	100%
19	27	27,3%	30	30,3%	31	31,3%	8	8,1%	3	3,0%	99	100%
20	23	23,2%	36	36,4%	24	24,2%	4	4,0%	12	12,1%	99	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya bekerja dengan target yang ditentukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,5% yaitu sebanyak 49 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Saya tidak pernah salah dalam melakukan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 35,4% yaitu sebanyak 35 orang.
- 3) Jawaban responden tentang “Saya bekerja dengan kemampuan yang saya punya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 33,3% yaitu sebanyak 33 orang.
- 4) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang diberikan selalu saya kerjakan dengan baik”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,4% yaitu sebanyak 38 orang.

- 5) Jawaban responden tentang “*Deadline* pekerjaan membuat saya terdesak sehingga menimbulkan masalah”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 34,3 % yaitu sebanyak 34 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,4% yaitu sebanyak 39 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Saya melakukan pekerjaan selesai pada waktu yang ditentukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,3% yaitu sebanyak 34 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “Saya mampu membuat keputusan yang dapat menjawab permasalahan dalam waktu tertentu”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,4% yaitu sebanyak 38 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin” mayoritas responden menjawab setuju 36,4% yaitu sebanyak 36 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya” mayoritas responden menjawab kurang setuju 34,3% yaitu sebanyak 34 orang.
- 11) Jawaban responden tentang “Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju 40,4% yaitu sebanyak 40 orang.
- 12) Jawaban responden tentang “Saya selalu membantu pekerjaan Pegawai lain yang belum selesai” mayoritas responden menjawab setuju 38,4% yaitu sebanyak 38 orang.

- 13) Jawaban responden tentang “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan apa yang diberikan perusahaan” mayoritas responden menjawab kurang setuju 36,4% yaitu sebanyak 36 orang.
- 14) Jawaban responden tentang “Saya memiliki kemampuan yang baik dari Pegawai lainnya” mayoritas responden menjawab kurang setuju 40,4% yaitu sebanyak 40 orang.
- 15) Jawaban responden tentang “Saya tidak memiliki kemampuan dibidang perkantoran” mayoritas responden menjawab setuju 34,3% yaitu sebanyak 34 orang.
- 16) Jawaban responden tentang “Saya merasa apa yang saya pelajari dimasa sekolah/kuliah tidak sesuai dengan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab kurang setuju 39,4% yaitu sebanyak 39 orang.
- 17) Jawaban responden tentang “Saya selalu ramah dengan atasan” mayoritas responden menjawab setuju 37,4% yaitu sebanyak 37 orang.
- 18) Jawaban responden tentang “Saya kurang ramah dengan para office boy” mayoritas responden menjawab sangat setuju 29,3% yaitu sebanyak 29 orang.
- 19) Jawaban responden tentang “Hubungan saya dengan para Pegawai sangat baik” mayoritas responden menjawab kurang setuju 31,3% yaitu sebanyak 31 orang.
- 20) Jawaban responden tentang “Saya orangnya kurang pandai dalam berkata manis didepan tapi buruk dibelakang” mayoritas responden menjawab kurang setuju 36,4% yaitu sebanyak 36 orang.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang “Saya bekerja dengan target yang ditentukan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,5% yaitu sebanyak 49 orang. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja pegawai dapat tercapai, terbukti dengan hasil pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

### 3. Analisis Data Penelitian

#### a. Metode Regresi Linier Berganda

Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>37,637</b>	8,546		4,404	,000
Beban Kerja	<b>,414</b>	,177	,233	2,332	,022
Motivasi	<b>,280</b>	,127	,221	2,211	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan hasil pengujian uji regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Sebagai berikut:  $Y = 37,637 + 0,414X_1 + 0,280X_2$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 37,637 apabila variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dianggap nol, maka Kinerja Pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 37,637.

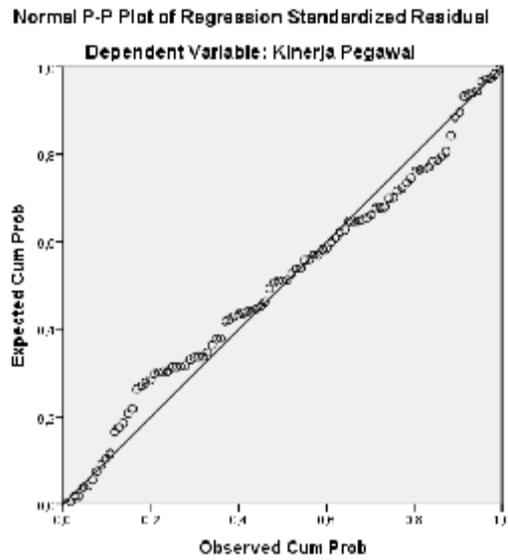
- 2) Nilai koefisien Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,414 menyatakan bahwa setiap kenaikan Beban Kerja satu kali maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,414.
- 3) Nilai koefisien Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,280 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi satu kali maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,280.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah linier berganda, asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

##### **1) Uji Normalitas**

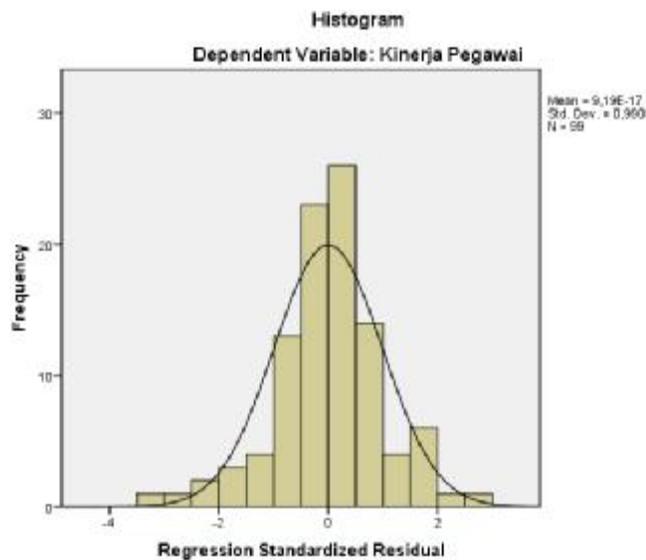
Menurut Juliandi dkk (2015 hal. 160) uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar IV-1. Uji Normalitas**

Hasil kurva normal *Probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva normal *Probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



**Gambar IV-2. Kurva Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik, kurva *dependent data regression standarized* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinearitas

Menurut Juliandi dkk (2015 hal. 161) uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasiditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian , yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika ada kolerasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terdapat variabel terikatnya menjadi terganggu pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10, berikut adalah hasil uji multikolonieritas:

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	37,637	8,546		4,404	,000		
Beban Kerja	,414	,177	,233	2,332	,022	<b>,903</b>	<b>1,107</b>
Motivasi	,280	,127	,221	2,211	,029	<b>,903</b>	<b>1,107</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

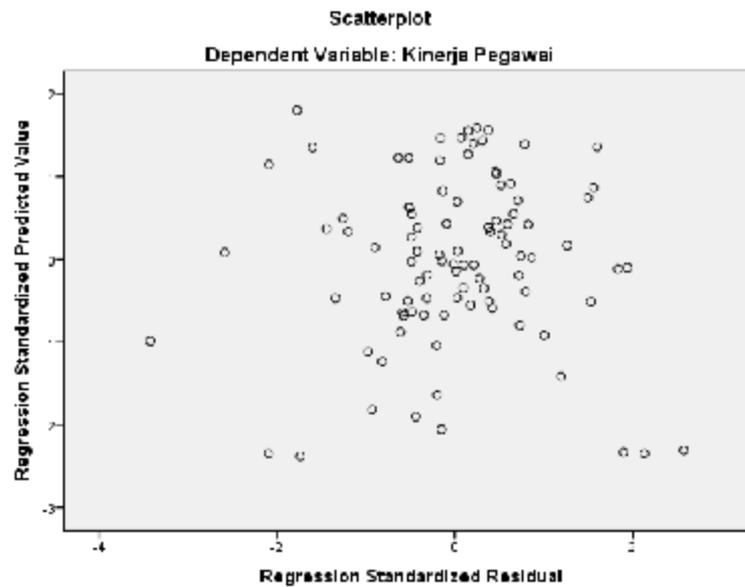
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Pada tabel uji multikolinieritas di atas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

Beban Kerja ( $X_1$ ) dengan nilai tolerance sebesar 0,903 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,107 lebih kecil dari 10 dan variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan nilai tolerance sebesar 0,903 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,107 lebih kecil dari 10. Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya dari variabel Beban Kerja dan Motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

### **3) Uji Heterokedastisitas**

Menurut Juliandi, dkk (2015 hal. 161) uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi ada tidaknya problem heterokedastisitas adalah dengan media grafik scatterplot, apabila grafik membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi di heterokedastisitas.



**Gambar IV-3. Uji Heterokedastisitas**

**c. Uji Hipotesis**

**1. Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), dengan kriteria sebagai berikut :

- a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b)  $H_1 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai  $r =$  Korelasi xy pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel IV.10**  
**Uji Hipotesis (uji t)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,637	8,546		4,404	,000
Beban Kerja	,414	,177	,233	<b>2,332</b>	<b>,022</b>
Motivasi	,280	,127	,221	<b>2,211</b>	<b>,029</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan hasil uji coefficient pada tabel di atas dapat dijelaskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**1) Pengaruh Beban Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

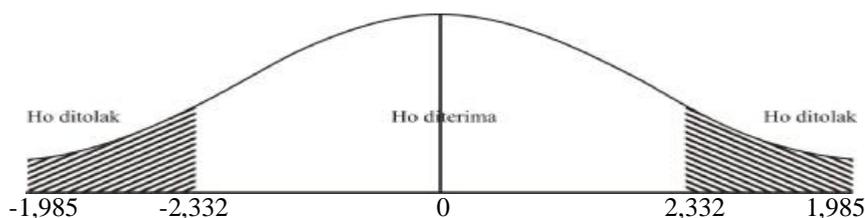
Beban Kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,332 dengan nilai signifikan 0,022 sedangkan  $t_{tabel}$  1,985 dengan nilai signifikan 0,05 kesimpulan  $t_{hitung}$  (2,332) >  $t_{tabel}$  (1,985) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima yang berarti bahwa secara persial Beban Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H<sub>0</sub> ditolak bila : Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>0</sub> diterima bila : Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian uji t (Hipotesis 1)**

## 2) Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

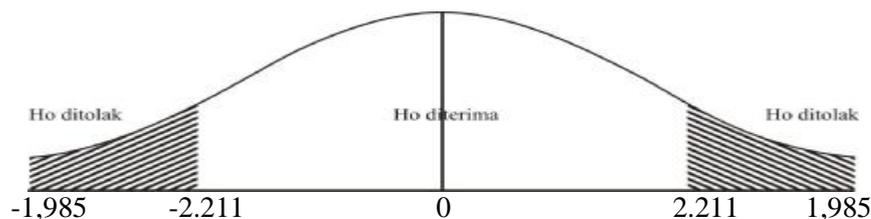
Motivasi (X<sub>2</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,211 dengan nilai signifikan 0,029 sedangkan  $t_{tabel}$  1,985 dengan nilai signifikan 0,05 kesimpulan  $t_{hitung}$  (2,211) > ditolak H<sub>0</sub> diterima yang berarti bahwa secara persial Motivasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H<sub>0</sub> ditolak bila : Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} < - t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H<sub>0</sub> diterima bila : Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



**Gambar IV-5**  
**Kriteria Pengujian uji t (Hipotesis 2)**

## 2. Uji Simulatan (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Adapun rumus rumusan hipotesanya sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1149,126	2	574,563	<b>7,490</b>	<b>,001<sup>b</sup></b>
	Residual	7363,783	96	76,706		
	Total	8512,909	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

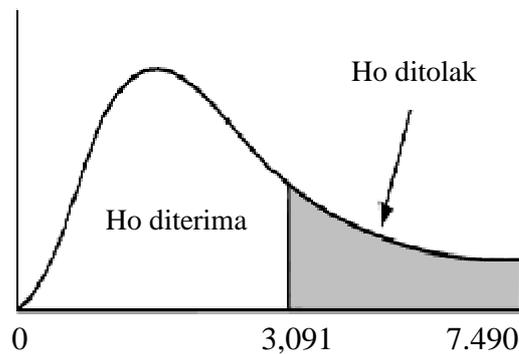
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Pada tabel uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,490 dengan nilai signifikansi 0,001 pada  $F_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05 nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,091 maka diperoleh  $F_{hitung} = 7,490 > F_{tabel} = 3,091$  dengan nilai signifikansi 0,001 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

- 1)  $H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- 2)  $H_a: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- 3) Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
- 4) Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- 5) Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

Berikut kriteria dari kurva kriteria pengujian hipotesis :



**Gambar IV –6.**  
**Kriteria Pengujian uji F (Hipotesis ke-3)**

**d. Koefisien Determinasi**

Digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel terikat dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

**Tabel IV.12**  
**Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,367 <sup>a</sup>	,135	,117	8,758

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat *R Square* sebesar 0,135 atau 13,5% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) adalah sangat rendah, pada tabel juga ditunjukkan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,135 atau 13,5% yang artinya varians dari Kinerja Pegawai (Y) dengan Beban Kerja ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) sedangkan sisanya 86,5%

variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya Lingkungan, Kepuasan Kerja dan variabel lainnya.

Pada tabel diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), Motivasi (X2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,135 atau 13,5% dengan tingkat hubungan yang sangat rendah seperti dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.13**  
**Interval Koefisien**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
<b>0,00 – 0,199</b>	<b>Sangat rendah</b>

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus dipikul oleh pegawai yang diberi oleh perusahaan dan menyelesaikannya dalam waktu yang sudah ditentukan. Hal ini dilakukan dengan memberi beban pekerjaan yang sesuai dengan apa yang pegawai dapat kerjakan, tentu akan meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan tersebut

Dari hasil uji parsial Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil  $t_{hitung}$  (2,332) >  $t_{tabel}$  (1,985) dengan nilai signifikan  $0,022 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Hasil penelitian di atas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hinawati (2013, hal. 430) bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan memiliki dampak terhadap kinerja dari seorang pegawai pendapat ini selaras dengan teori Tarwaka (2015, hal. 104) setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

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

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif yang menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai, dengan adanya motivasi dari perusahaan tentu pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik lagi maka dari itu motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji parsial Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil  $t_{hitung} (2,211) > t_{tabel} (1,985)$  dengan nilai signifikan  $0,029 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian di atas selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitepu (2013) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Adanya hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai di dukung oleh pendapat dari Suparyadi (2015, hal. 417) menyatakan “motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu”

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

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. dikarenakan hasil  $F_{hitung} (7,490) > F_{tabel} (3,091)$  dengan nilai signifikan 0,001 dibawah nilai 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu 0,135 atau 13,5% yang artinya variabel dengan Beban Kerja ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sedangkan sisanya 86,5% variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya Lingkungan, Kepuasan Kerja dan variabel lainnya.

Perusahaan harus memperhatikan beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,332 dan nilai ketentuan  $t_{tabel}$  sebesar 1.98 dengan nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,211 dan nilai ketentuan  $t_{tabel}$  sebesar 1.98 dengan nilai signifikan sebesar  $0,029 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,490, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  3,09, dengan demikian  $H_0$  ditolak, dengan nilai determinasi sebesar 0,135 atau dengan persentase (13,5%).

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat disarankan sebagai berikut :

1. Beban kerja yang PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang sudah diberikan, saat ini sudah cukup baik, artinya perlu dipertahankan dan ditingkatkan kembali agar kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
2. PT. PLN (Persero) UP3 Medan untuk dapat lebih memperhatikan motivasi yang perusahaan berikan kepada para pegawai, dengan kondisi saat ini motivasi kepada pegawai perlu ditingkatkan kembali sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, yang berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama, hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti variabel lingkungan kerja, disiplin dll, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang dinilai dapat mempengaruhi dari Kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan Aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1224.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Restorant Apha Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 4–5.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Nominal*, V(2), 82.
- Himawati, N. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember. *Jurnal Ekonomi*, 12(1), 422.
- Inaray, J.Uta C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Amanah finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 468.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PEGawai Bank Bjb Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–37.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *The National Conferences Management and Bussines (NCMAB)*, 405-424.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Irfan. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Koesomiwidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Manalu, H., & Indriani, R. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Planss*, 11(2), 113.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mustafidah, H., & Taniredja., T. (2014). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung:

Alfabeta.

- Saily, J. (2017). Analisis Pengaruh Stres kerja, Uraian Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manis*, 1(1), 41.
- Saleh, L. M. (2018). *Man Behind The Scane Aviation Safety*. Yogyakarta: DeePublish Cv. Budi Utama.
- Sarippudin, J. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS INDONESIA Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 2-16.
- Sarippudin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418-428.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1126.
- Sugiono, Putro, W. W., & Sari, I. K. (n.d.). *Ergonomi Untuk Pemula (Prinsip Dasar & Aplikasinya)*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.