

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) AREA SURAKARTA

Sofanul Hidayat <sup>1)</sup>

Djumali <sup>2)</sup>

Siti Maryam <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup>sofanulhidayat46@gmail.com,

<sup>2)</sup>djumali@uniba.ac.id

<sup>3)</sup>siti.maryam@uniba.ac.id

## ABSTRACT

*Research conducted at PT PLN (Persero) Area Surakarta discount objectives, among others, to determine the effect of workload and work motivation on employee performance, to know is there any influence of workload on employee performance and to know there any influence of work motivation on employee performance. The results of this study are expected to provide positive feedback to the management of PT PLN (Persero) so that in the future can be used as a reference and consideration in decision making and also if it can enrich the material and also add information to science. The results of this research is the discovery of effect workload and motivation is the independent variable on the performance of 72,7% based on a test of  $R^2$  (determination) with the remaining 27,3% is influenced by other variables not be research in the preparation of this thesis. For variable influence on the performance of the workload with other factors constant found no significant effect positive as evidenced by t-test, p-value where  $0,000 < 0,05$  of data that is processed through the application of SPSS version 16.0. For variable work motivation on the performance of the other factors constant found no significant effect as evidenced by the positive test results in which the p-value  $0,000 < 0,05$  conclude that motivation has a significant positive effect on employee performance.*

**Keywords:** workload, work motivation, employee performance

## PENDAHULUAN

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi. Di samping itu pekerjaan juga merupakan alat atau media mewujudkan suatu tujuan organisasi.

Pihak manajemen dan khususnya manajemen sumber daya manusia mutlak perlu mempunyai keterangan-keterangan yang lengkap dan tepat mengenai semua jabatan untuk dapat melaksanakan tiap fungsi operatif dengan baik. Setiap aktivitas atau pekerjaan

yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja tersebut terdiri dari dua macam yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Beban kerja fisik adalah segala sesuatu yang berupa aktivitas-aktivitas dalam pekerjaan yang melibatkan kerja fisik seorang pekerja semisal berjalan dari lorong ke lorong, mengangkat barang, mengetik laporan yang akan berpengaruh pada tingkat stres seorang pekerja. Beban kerja mental merupakan aktivitas berpikir seorang pekerja dalam memecahkan problematika pekerjaan.

Motivasi merupakan semangat bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam berlangsungnya suatu perusa-

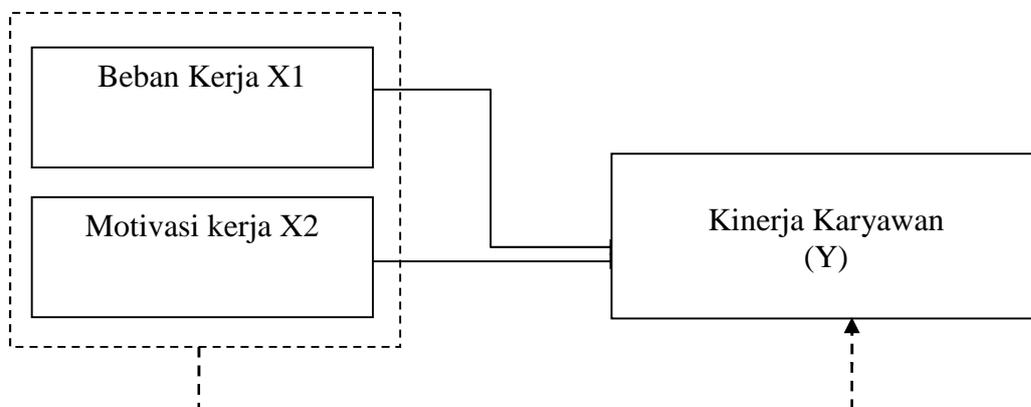
haan, dapat dibayangkan jika karyawan yang dimiliki suatu perusahaan, memiliki motivasi untuk bekerja yang rendah, cenderung bermalas-malasan dan tidak mau untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dampak berantai yang akan timbul adalah tidak akan tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan supaya perusahaan tetap dapat berjalan dan beroperasi.

PT PLN (Persero) Area Surakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penyedia jasa aliran listrik akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas layanan bagi seluruh konsumen, dalam sektor jasa PT PLN (Persero) dituntut untuk menjaga tingkat pelayanan kerja yang prima bagi masyarakat dalam menjalankan bisnis operasionalnya, untuk itulah, penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa sajakah yang dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan, peneliti membatasi pada beban kerja dan motivasi kerja dikarenakan hasil observasi yang dilakukan dilingkungan penelitian bahwa beban kerja dinilai oleh peneliti menjadi penyebab yang sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan dan motivasi sebagai salah satu bagian yang tak terpisahkan dari diri masing-masing karyawan.

### Kerangka Pemikiran

Skema kerangka pemikiran seperti gambar di bawah ini:

Berdasarkan skema kerangka pemikiran tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:



Gambar Skema Kerangka Pemikiran

1. Variabel Bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja dan motivasi kerja.
2. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### Perumusan Hipotesis

1. H1: Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan dari beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta.
2. H2: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta.
3. H3: Diduga ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Area Surakarta yang beralamat di jalan Brigjend Slamet Riyadi No 468, Purwosari, Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57142.

#### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 59) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang di-

tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT PLN (Persero) Area Surakarta.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 149) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Istiatin (2016: 38) menyebutkan bahwa sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut teknik sampling.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik total sampling di mana teknik pengambilan sampel dilakukan kepada semua individu dalam populasi baik sendiri-sendiri atau bersama-sama. Metode ini digunakan peneliti untuk mempermudah dalam pengambilan jumlah responden, peneliti mengambil jumlah responden sebanyak 90 responden berdasarkan pada tempat kerja responden yaitu hanya pegawai tetap yang berada di lingkungan kerja PT PLN (Persero) Area Surakarta.

## Definisi Operasional Variabel

### 1. Beban Kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan pada tata aturan, hasil dan manfaat terhadap perusahaan.

### 2. Motivasi Kerja

Semangat kerja yang ada pada karyawan, yang membuat karyawan tersebut mempunyai semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

### 3. Kinerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan.

## Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut:

1. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuesioner yang diperoleh dari karyawan tetap PT PLN (Persero) Area Surakarta.
2. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari objek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data pada PT PLN (Persero) Area Surakarta berupa data jumlah pegawai dan juga data intensitas lama bekerja pegawai dari bagian kepegawaian.

## Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner.

### 1. Observasi atau pengamatan

Dalam hal ini peneliti langsung mengamati keadaan secara langsung di PT PLN (Persero) Area Surakarta untuk mendapat gambaran secara nyata.

### 2. Interview atau wawancara

Pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan mengenai data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas atau proses memperoleh keterangan dalam penelitian dengan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai.

### 3. Kuesioner atau angket

Berisi sejumlah pertanyaan secara tertulis yang ada kaitanya dengan masalah yang sedang diteliti yang diajukan kepada karyawan tetap PT PLN (Persero) Area Surakarta. Penyebaran angket ini diberikan kepada 90 responden atau karyawan tetap. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui responden terhadap beban kerja dan motivasi kerja. Angket tersebut digunakan sebagai *instrument* penelitian merupakan angket tertutup yaitu pertanyaan-pertanyaan yang jelas dengan menggunakan skala sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah untuk menguji sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat dalam mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara para responden yang diukur. Pengujian validitas dilakukan untuk mengakui ketepatan pengukuran variabel atau instrumen yang digunakan dalam penelitian, yaitu mampu mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian. Instrumen dikatakan valid bila item yang digunakan benar-benar mewakili konstruk yang akan diukur. Apabila instrumen dinyatakan valid berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian sudah tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Suatu item dikatakan valid jika nilai probabilitas  $< 0,05$  (Ghozali, 2005: 35).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrumen. Dalam hal ini, reliabilitas instrumen diukur dengan alat ukur *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ , maka instrumen tersebut reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2005: 33).

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan mengetahui normalitas data. Uji statistik yang digunakan untuk mengetahui normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat probabilitas, jika nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti sebaran data dalam distribusi adalah sesuai kurve normal, sehingga lolos uji normalitas, (Ghozali, 2005: 114).

### 2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ada tersebut terdapat korelasi antar variabel bebas,

dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Sebagai prasarat model regresi harus mempunyai nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005: 92).

### 3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan atau *value*  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2005: 72).

## Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (Beban kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Rumus yang digunakan adalah:

#### Rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

(Sugiyono, 2010: 278)

#### Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi Beban kerja

$b_2$  = koefisien regresi Motivasi Kerja

$x_1$  = Beban Kerja

$x_2$  = Motivasi Kerja

e = Error

### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel indepen-

den terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Prosedur Uji:

1. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
2. Menentukan *level of significance* ( ) = 0,05 atau 5%
3. Kriteria Pengujian
4. Keputusan

Nilai F hitung diperoleh kemudian dibandingkan dengan F tabel apabila  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji signifikan parameter individu (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah uji t menentukan hipotesis nol (0) dan hipotesis alternatif dengan *level of significance* = 0,05.

1. Menyusun formulasi  $H_0$  dan  $H_a$
2. Menentukan *level of significance* ( ) = 0,05 atau 5%
3. Kriteria Pengujian  
 $H_0$  diterima apabila:  $-t < t_{(\alpha/2, n-1)}$  atau  $t < t_{(\alpha/2, n-1)}$   
 $H_0$  ditolak apabila:  $t > t_{(\alpha/2, n-1)}$  atau  $t < -t_{(\alpha/2, n-1)}$

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu (0  $\leq$  adjusted  $R^2 \leq$  1). Hal ini berarti bila adjusted  $R^2$

= 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted R<sup>2</sup>* semakin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted R<sup>2</sup>* semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada regresi linear.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa butir Pertanyaan beban kerja dan motivasi kerja mempunyai r hitung > r tabel dengan signifikansi < 0,05, sehingga butir pertanyaan dari semua variabel adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dari nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan karena nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa probabilitas *value* sebesar 0,343 berarti lebih besar dari 0,05, jadi dalam model ini residual berdistribusi normal, berarti lolos uji normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas seperti pada tabel 1 berikut:

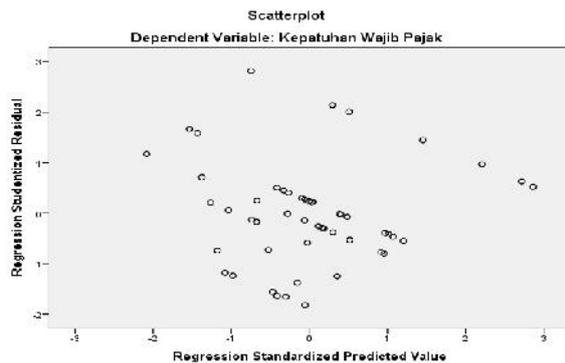
**Tabel 1: Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1 (beban kerja)	0,708	1,412
X2 (motivasi kerja)	0,708	1,412

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2017

Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui variabel  $X_1$  mempunyai nilai *tolerance* sebesar  $0,708 > 0,10$ , dan nilai VIF sebesar  $1,412 < 10$ . Variabel  $X_2$  mempunyai nilai *tolerance* sebesar  $0,708 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,412 < 10$ . Jadi kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas, atau dengan kata lain dalam model regresi lolos uji multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan dari hasil analisis menunjukkan grafik tidak terdapat pola yang jelas, melainkan titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi linear Berganda

Berdasarkan persamaan regresi dapat diketahui hasilnya seperti pada tabel 2:

**Tabel 2: Rangkuman Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	7,448	0,825	0,000
Beban kerja	0,327	0,731	0,000
Motivasi kerja	0,366	0,751	0,000
Uji F	119,514		
Signifikansi F	0,000		
<i>Adjusted R Square</i>	0,727		

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2017

**Tabel 3: Rangkuman Hasil Uji t**

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	7,448	0,825	0,000
Beban kerja	0,327	0,731	0,000
Motivasi kerja	0,366	0,751	0,000

Sumber: Data Sekunder yang diolah, 2017

- Nilai konstanta 7,448, nilai konstanta, artinya apabila motivasi dan beban kerja nol atau tanpa ada motivasi dan beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,448
- Nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,327, artinya apabila variabel beban kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,327 dengan asumsi variabel motivasi tetap.
- Nilai koefisien regresi Motivasi kerja 0,366, artinya apabila variabel beban kerjameningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,366 dengan asumsi variabel beban kerja tetap

#### 2. Uji F

Dari hasil analisis uji F dengan program SPSS, diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 119,514 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  lebih kecil dari hasil  $F_{hitung}$ . Jadi,  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel kebijakan *beban kerja* ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 3. Uji t

Uji t seperti pada tabel 3 di bawah ini:

- a. Nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) diperoleh *p-value*  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Nilai t hitung dari hasil perhitungan model regresi pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh *p-value*  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. berarti  $X_2$  (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan)  $< 0,05$ .

#### 4. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan program *SPSS versi 16.0* diperoleh nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,727. Berarti variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 72,7%, sedangkan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta. Karyawan PT PLN (Persero) punya keinginan untuk belajar guna untuk meningkatkan wawasan dalam bekerja, keakraban yang terjalin serta komunikasi yang baik memberikan dampak yang positif untuk kinerja karyawan, hal ini juga didukung dengan beban kerja yang sesuai artinya setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target dan tepat waktu.

#### 2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesa kedua yang me-

nyebutkan diduga ada pengaruh signifikan positif dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukan penelitian ternyata beban kerja secara signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan dengan menganggap bahwa factor-faktor yang lain konstan atau tetap. Beban kerja ditinjau dari penggunaan waktu kerja, menggambarkan waktu yang digunakan karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu tertentu. Mengenai target yang harus dicapai juga, kondisi pekerjaan serta penggunaan waktu kerja yang telah dirasakan sesuai oleh para karyawan. Karyawan di PT PLN (Persero) memandang positif beban kerja yang ia tanggung, dikarenakan perubahan aturan di mana sekarang PT PLN (Persero) beralih fungsi sebagai pengawas dan pemberi keputusan, hal ini sejalan dengan pengalaman kerja yang dimiliki setiap pegawai rata-rata di atas sepuluh tahun yang tentunya sangat berguna dalam pengambilan keputusan-keputusan mengenai pekerjaan.

#### 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta. Artinya apabila motivasi pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Perilaku positif dalam menyelesaikan pekerjaan serta usaha maksimal yang dilakukan karyawan memberikan dampak yang signifikan positif terhadap kinerja juga ketepatan waktu yang sesuai berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, pegawai merasa harus bekerja lebih giat lagi dikarenakan dari pihak manajemen akan ada penghargaan dari prestasi yang dia capai, sistem timbal balik antara atasan dan juga bawahan berjalan kooperatif membuat karyawan lebih tekun mengerjakan tugas karena akan ada kesempatan untuk berkembang.

### KESIMPULAN

Dari deskripsi hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa

beban kerja secara signifikan positif mempengaruhi beban kerja dengan menganggap bahwa faktor-faktor yang lain konstan atau tetap. Bahwa motivasi kerja secara signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan ini artinya semakin baik motivasi yang dirasakan karyawan maka kinerja juga akan meningkat, begi-

tu pula sebaliknya. Berdasarkan uji determinasi  $R^2$  (Determinasi) bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara signifikan positif berpengaruh sebesar 72,7% dan untuk sisa sebesar 27,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- L. Hardi Pranoto, Retnowati. 2015. "Analisis beban kerja sumber daya manusia perusahaan". PPM Press.
- Mohammad Iskak. 2015. "Motivasi Vis A Vis prestasi kerja".
- Almsyah indra mohammad. 2015. "Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan usaha kecilmenengah di daerah istimewa Yogyakarta".
- Frenelly F, dkk. 2015. "Beban kerja, organizational citizenship behavior, dan keterlibatan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado".
- Istiatain, 2015. "Modul Metodologi Penelitian". Ariel Black. Surakarta.
- Mulyana Ahid Ahmad. 2010. "Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit nur hidayah bantul".
- Pawenang, Kustiyah. 2011. "Pengantar Ekonometrika". Idea Press. Yogyakarta.
- Restu Fitriatun. 2014. "Pengaruh keberagaman terhadap kinerja PT PLN (Persero) Area Purwokerto".
- Rivaldy Tanasal, dkk. 2016. "Analisa beban kerja, perilaku individu dan persepsi terhadap karyawan PT Hasrat Abadi Manado".
- Sugiyono, 2013. "Metode Penelitian Pendidikan". Alfabeta. Bandung.
- Wijayani Melliska, Uus MD Fadli, Sulaeman Eman. "Analisis Beban Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi)".