

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember

The Effect of Motivation and Workload to Work Performance of Employees at Bank Bukopin Jember Branch Office

Ikrom Mulloh

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
Jln. Karimata 49, Jember 68121

Abstrak

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut juga Pemberdaya Sumber Daya Manusia (Empowerment of Human Resources) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan (Siagian, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember secara simultan dan parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember yang berjumlah 42 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sensus. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember. Motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember secara parsial.

Kata kunci : Motivasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

The Quality of Human Resources (HR) or also called Empowering Human Resources is one of the important and strategic tools to improve, renew, and improve good performance. Human Resources (HR) is used to move and run the activities of an organization or company (Siagian, 2008). This study aims to analyze the motivation and workload of employees at Bank Bukopin Jember Branch Office simultaneously and partially. The data used in this study consisted of primary data obtained through questionnaires. The populations in this study were all employees of Bank Bukopin Jember Branch Office, which obtained 42 people. Determination of the number of samples using a census. For data analysis, the authors used multiple linear regression analysis. The result of hypothesis testing shown that work motivation and workload have a simultaneous effect on the employee performance at Bank Bukopin Jember Branch Office. The motivation and workload have partially effect on the performance of employees at Bank Bukopin, Jember Branch.

Keywords: Motivation, Workload, and Work Performance

Pendahuluan

Seiring dengan berkembangnya zaman ke arah yang lebih maju, disadari banyak terjadi perubahan dalam berbagai bidang kehidupan, salah satunya adalah semakin pedulinya dunia pada pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap harkat dan martabat manusia. Hal ini menyebabkan juga adanya perubahan dalam rangka meningkatkan mutu hidup manusia. Manusia dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta merupakan aset paling penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan (Siagian, 2008). Organisasi sebagai bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang berkerja sama perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya mencapai tujuannya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusianya. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam seluruh kegiatan perusahaan, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan maupun karyawan sebagai bawahannya. Perilaku dari manusia atau pegawai dari organisasi tersebut, apakah pada tingkat/posisinya sebagai pemimpin atau bawahan menjadi penting karena akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan merupakan falsafah bisnis yang akan selalu mendasari setiap aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai jumlah tujuan yang berbeda dibandingkan perusahaan lain, tetapi pada umumnya suatu perusahaan tidak hanya mempunyai tujuan tunggal tetapi mereka mempunyai banyak tujuan yang akan dicapai. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan dihadapkan pada berbagai kendala diantaranya yang berkaitan dengan produksi, finansial, pemasaran, dan pendayagunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut juga Pemberdaya Sumber Daya Manusia (*Empowerment of Human Resources*) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan untuk menggerakkan dan menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan (Siagian, 2008).

Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2010:416) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Salah satu faktor yang dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui motivasi. Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Mengetahui dan memenuhi kebutuhan pegawai merupakan hal penting untuk mendorong atau memotivasi mereka supaya mau menyumbangkan kemampuannya

dan juga untuk menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi tempat bekerja secara terus menerus (Martoyo, 2007: 182).

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2007: 233). Bagaimana pun juga, pegawai sebagai individu tidak bisa melepaskan diri dari kebutuhan-kebutuhannya. Untuk itu, diperlukan adanya motivasi yang dapat memacu pegawai sebagai individu untuk terus bekerja. Motivasi merupakan setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak tenaga kerja/pegawai untuk bekerja lebih efektif. Sebagai contoh, pegawai harus diperhatikan pemenuhan kebutuhannya baik fisiologis, maupun psikis (kebutuhan dihargai atas prestasi dan kinerjanya).

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Kahneman dalam Simamora (2012:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.

Bank Bukopin Kantor Cabang Jember merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perbankan. Sebagai organisasi yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan data, penyaluran kredit Bank Bukopin Kantor Cabang Jember cenderung fluktuatif. Dalam hal ini penyaluran kredit tertinggi dicapai pada periode Triwulan IV 2016 yaitu sebesar Rp. 15,92 Milyar, sedangkan penyaluran kredit terendah terjadi pada periode Triwulan I 2015 sebesar Rp. 9,7 Milyar. Secara umum jumlah kredit yang disalurkan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember mencatatkan pertumbuhan yang positif, namun masih ada pertumbuhannya yang negatif yaitu paling rendah adalah -30,27%. Fenomena ini memberikan gambaran mengenai kinerja karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

Belum optimalnya kinerja karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember juga tidak dapat dipisahkan aspek motivasi serta beban kerja. Motivasi dan beban kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh sebab itu Bank Bukopin Kantor Cabang Jember saat ini sedang giat-giatnya melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan pengelolaan SDM yang akan membawa konsekuensi kepada kinerja karyawan yang berdaya guna dan berhasil guna. Upaya yang dilakukan adalah memperhatikan aspek motivasi bagi karyawan serta pemberian beban kerja yang optimal bagi karyawan. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis, maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Mangkunegara, 2007:41). The Liang Che dalam Martoyo (2007: 182) berpendapat bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Robbins (2006:152) berpendapat motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan menurut Martoyo (2007: 181) motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Menurut Hersey (1982) dalam Brantas (2009) mengemukakan indikator-indikator tentang motivasi kerja para karyawan sebagai berikut:

1. Terpenuhinya kebutuhan fisiologis, meliputi sandang, pangan, dan papan.
2. Harapan adanya jaminan dan keamanan kerja
3. Adanya penghargaan atas prestasi kerja
4. Harapan adanya perlakuan kerja yang tidak dibedakan
5. Aktualisasi diri

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Mangkunegara (2007) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Hart dan Staveland dalam Hariyati (2011), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)
2. Usaha atau tenaga (*effort*)
3. Performansi

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007).

Menurut Dessler (2003) faktor-faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Supervisi yang diperlukan
4. Kehadiran
5. Konservasi

Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2007: 233). Karyawan memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat, sedangkan karyawan lain bekerja biasa saja. Swasto (2011: 100), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula.

Penelitian Cruz (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil, sehingga dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan adanya motivasi dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Berdasarkan kerangka konseptual dan uraian tersebut, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha₁: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauhmana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian Putro (2016) dan Tjiabrata, dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka konseptual dan uraian tersebut, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha₂: Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2006: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain faktor motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Beban kerja menurut Meshkati dalam Mangkunegara (2007) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Ha₃: Motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

Metode Penelitian

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Motivasi (X₁) adalah proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada seseorang untuk berperilaku atau untuk bertindak kearah pencapain tujuan.

Indikatornya adalah:

- 1) Perusahaan telah memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan);
- 2) Perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan keamanan kerja;
- 3) Perusahaan memberikan penghargaan yang menggembirakan dan berarti diberikan kepada karyawan yang berprestasi;
- 4) Pimpinan perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi karyawan/bawahannya untuk mengembangkan kreativitas kerja;
- 5) Karyawan memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja.

- b. Beban kerja (X_2) adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan selama bertugas di suatu unit yang ada di Bank Bukopin Cabang Jember. Indikatornya meliputi:
 - 1) Target yang harus dicapai, merupakan pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
 - 2) Kondisi pekerjaan, mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
 - 3) Standar pekerjaan, merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Variabel Terikat (Y)
- Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yaitu prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikatornya adalah:
- a. Kualitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti;
 - b. Kuantitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditentukan;
 - c. Supervisi yang diperlukan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan, saran, dan koreksi;
 - d. Kehadiran, hadir dan disiplin dalam bekerja serta dapat diandalkan;
 - e. Konservasi, berusaha melakukan pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2009).

Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2009).

Populasi dan Sampel

Pengumpulan data dalam suatu penelitian dilakukan dengan jalan mencatat seluruh elemen menjadi objek penelitian, kumpulan dari seluruh elemen tersebut dinamakan populasi. Elemen itu bisa berupa orang, rumah tangga, perusahaan industri dan lain-lain (Supranto, 2009). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember yang berjumlah 42 orang. Dari 42 orang karyawan tersebut, kesemuanya menjadi objek penelitian. Hal ini mengacu pada pendapat Arikunto (2013) yang mengemukakan: "Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus". Dari pengertian tersebut, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu meneliti seluruh populasi yang ada meliputi yaitu seluruh karyawan Bank Bukopin Kantor Cabang Jember.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. **Observasi**
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek dan subjek yang diteliti. Dalam penelitian, observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada karyawan.
2. **Wawancara**
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara langsung pihak-pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian baik responden maupun informan lain dengan cara bertatap muka dan bercakap-cakap.
3. **Kuesioner**
Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden, yakni pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.
4. **Dokumentasi**
Pengumpulan data yang dilakukan dengan menemaah referensi, arsip, dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen yang dimaksud antara lain adalah tugas pokok dan fungsi lembaga, profil atau karakteristik karyawan.

Metode Pengukuran

Pada prinsipnya instrumen penelitian merupakan alat bantu dalam melakukan suatu penelitian sehingga data yang diperlukan dapat dikumpulkan dan dianalisis lebih lanjut sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berisi sejumlah pernyataan tertutup tentang operasional variabel-variabel penelitian. Instrumen penelitian ini diperlukan dalam memperoleh data deskriptif yang akan digunakan untuk menguji hipotesis dengan model kajian skala indeks dengan 5 (lima) alternatif jawaban untuk masing-masing pertanyaan. Skala yang digunakan adalah Skala Likert dengan rentang skor:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5;
2. Jawaban setuju diberi skor 4;
3. Jawaban cukup diberi skor 3;
4. Jawaban tidak setuju sering diberi skor 2;
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel program kompensasi yang terdiri dari motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan formula sebagai berikut (Supranto, 2009).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = variabel kinerja karyawan
 X₁ = variabel motivasi
 X₂ = variabel beban kerja
 b₀ = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat X₁ dan X₂ sama dengan nol
 b₁ = koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan
 b₂ = koefisien regresi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan
 e = variabel pengganggu

Uji F

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan analisis statistik uji F dengan formulasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

- R² : koefisien determinasi
 k : banyaknya variabel bebas
 n : jumlah sampel

Perumusan Hipotesis:

1. H₀: β₁=β₂=0, artinya secara bersama-sama variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_a: β₁≠β₂≠0, artinya secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5%, kriteria pengujian:

1. Jika F_{hitung} > F_{tabel} atau tingkat signifikansi < (α) 5%, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
2. Jika probabilitas F_{hitung} ≤ F_{tabel} atau tingkat signifikansi ≥ (α) 5%, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Supranto, 2009).

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis Koefisien Determinasi Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh komponen bebas (X) terhadap komponen terikat (Y) secara bersama-sama dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y_i + b_2 \sum X_2 Y_i}{\sum Y_i^2}$$

Dimana:

- R² : Koefisien determinasi
 b₁, b₂ : Koefisien regresi
 X₁, X₂ : Komponen independen
 Y : Kinerja Karyawan

Digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

Uji t (Pengujian Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan formulasi sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S\beta_i}$$

Keterangan:

β_i : koefisien regresi

$S\beta_i$: standar error deviasi

Perumusan Hipotesis:

1. $H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) = 5%, kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $< (\alpha)$ 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $\geq (\alpha)$ 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Supranto, 2009).

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,635	2,038	2,023	0,048
X_1	0,479	4,410	2,023	0,000
X_2	0,574	3,307	2,023	0,002
	R		=	0,811
	R Square		=	0,657
	F_{hitung}		=	37,414
	F_{sig}		=	0,000
	N		=	42

Sumber: Lampiran 6

Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $(k - 1) (n - k)$ ($37,414 > 3,23$) maka variabel motivasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan terhadap motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember terbukti kebenarannya atau H_{a3} diterima.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 1 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,657, hal ini berarti kontribusi (sumbangan) variabel motivasi dan beban kerja terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% disebabkan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Hasil Uji t

Hasil perhitungan uji t dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $4,410 > 2,023$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti variabel motivasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima.
2. Pengaruh Variabel Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel beban kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,307 > 2,023$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,002 < 0,05$. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti variabel beban kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember terbukti kebenarannya atau H_{a3} diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,479. Hal ini berarti dengan semakin baiknya pemberian motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti faktor motivasi yang diukur melalui perusahaan telah memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan), karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan keamanan kerja bagi karyawan, karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan penghargaan yang sangat menggembirakan dan berarti kepada karyawan yang berprestasi, karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi karyawannya untuk mengembangkan kreativitas kerja, dan karyawan merasa sebagai karyawan

memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Sedarmayanti, 2007: 233). Karyawan memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat, sedangkan karyawan lain bekerja biasa saja. Swasto (2011: 100), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung temuan penelitian Cruz (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempengaruhi moral yang selanjutnya mempengaruhi hasil, sehingga dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan adanya motivasi dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,574. Hal ini berarti dengan semakin baiknya pemberian beban kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti faktor beban kerja yang diukur melalui karyawan berpandangan besarnya target kerja yang diberikan sesuai dengan waktu menyelesaikan pekerjaan, karyawan menganggap cukup banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan setiap hari di kantor, dan pimpinan sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor merupakan suatu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauhmana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja". Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung temuan

penelitian Putro (2016) dan Tjiabrata, dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Robbins (2006: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moral tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Moral yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain faktor motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Beban kerja menurut Meshkati dalam Mangkunegara (2007) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini. Pertama, motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember secara simultan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F yang memperoleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($37,414 > 3,23$), sehingga hipotesis yang menyatakan terhadap Motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Kantor Cabang Jember terbukti kebenarannya. Kedua, motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember secara parsial. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menyatakan t_{hitung} untuk variabel motivasi lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,264 > 2,023$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan

dari hasil uji t yang menyatakan t_{hitung} untuk variabel beban kerja lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $2,548 > 2,023$ dan tingkat probabilitas $< \alpha$ yaitu $0,002 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut. Pertama, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Bukopin Cabang Jember. Oleh karena itu hendaknya pihak perusahaan dalam hal ini Bank Bukopin Cabang Jember harus mempertahankan kebijakan dalam hal ini pemberian motivasi dan beban kerja, diantaranya dengan karyawan memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja dan pimpinan mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor. Sehingga karyawan akan selalu termotivasi dalam bekerja dan kinerja karyawan dapat tercapai. Kedua, hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi dan tidak langsung hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 65,7%, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya. Sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jogyakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Cruz, Paulino Da. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Direktorat Pertanahan Pelayanan Pengukuran Dili, Timor-Leste*. Tesis. Jember: Universitas Jember.
- Davis, Keith. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. BPFPE. Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *MSDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, TB Safri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson. 2013. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pionir Jaya.
- Murti, Harry dan Veronica A. Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* Vol 1, No 1 (2013).
- Putro, B. S. Sutowo. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin's, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Indeks.
- Santoso, Singgih. 2007. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simmamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Timpe, Dale. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Tjiabrata, Fernando R., Bode Lumanaw, dan Lucky O. H. Dotulong. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580
- Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ORYZA.