



PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUGU REASURANSI INDONESIA

The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia

Ruth Elisabet Rosemary
ruthelisabet0811@gmail.com

Edison Siregar
edison72gar@yahoo.com

Ganda T. Hutapea
ganda.hutapea@yahoo.com

Universitas Kristen Indonesia

Abstract

Workloads, work motivations and employee performances can influence each other. The scope of discussion in these studies is the employee of PT. Indonesian Reinsurance Monument. Purposes of these studies was to determining (1) the effects of workloads on the performances of PT. Tugu Reasuransi Indonesia, (2) influences of work motivations on performances of employee of PT. Tugu Reasuransi Indonesia, (3) the effects of workloads and work motivation simultaneously on performances of employees of PT. Indonesian Reinsurance Monument. Quantitative method in these studies used SPSS version 25. Population of these studies was all employee of PT. Tugu Reasuransi Indonesia, which has 110 Employees use saturate sample techniques, so that data processed is 86 people. Results of these studies are as follow: (1) effects of workloads on performances of PT. The Indonesian Reinsurance Monument obtained $t_{count} (8.582) > t_{table} (1.988)$ with a significant levels of $0.00 < 0.05$. From these result stated that H_0 was reject (H_a accept). That show that workload affect the performances of employee of PT. Tugu Reasuransi Indonesia, (2) influence of the work motivations on performances of employee of PT. The Indonesian Reinsurance Monument obtained $t_{count} (5.743) > t_{table} (1.988)$ with a significant level of $0.00 < 0.05$. From these results it can be conclud that H_0 is reject (H_a is accept). This shows thats work motivation affect the performances of employee of PT. Indonesian Reinsurance Monument. (3) effect of workloads and the work motivation simultaneously on performances of employee of PT. The Indonesian Reinsurance Monument obtained $f_{count} (36.654) > f_{table} (3.11)$ with a significant level of $0.00 < 0.05$. From these result stated that H_0 was reject (H_a accept). That indicates are workload and the work motivation simultaneously affect performances of employee of PT. Indonesian Reassurance Monument.

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

I. Pendahuluan

Sumber daya manusi (SDM) ialah komponen dari sumber yang memegang kedudukan esensial dalam menggapai tujuan di dalam perusahaan ataupun organisasi. Management SDM ialah ilmu serta seni mengatur relasi serta peran pekerja hingga mereka bisa berkontribusi dengan efektif serta efisien untuk tujuan perusahaan, organisasi, staf, serta publik (Hasibuan, 2016).

SDM ialah kekayaan organisasi yang dipelihara serta diberdayakan, dikelola dengan teratur serta sistematis, hingga menciptakan pekerja yang bermutu serta daya saing yang tinggi. Di zaman Industri 4.0 seperti masa kini, organisasi mesti selektif terutama dalam memilih SDM yang bermutu serta berdaya saing tinggi. Hamali (2018) mengatakan Management SDM ialah sebuah pendekatan yang strategis pada kekreatifan, motivasi, pengembangan serta management perusahaan pekerja.

SDM juga mempunyai kesempatan yang besar untuk melaksanakan kegiatan organisasi, yang ialah aspek pendukung dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Di tiap organisasi, potensi SDM yang ada mesti digunakan dengan optimal agar menggapai hasil yang optimal. Oleh karena itu organisasi didesak untuk mempunyai SDM yang bermutu serta dapat bekerja dengan baik dengan individual maupun bergerombol ketika menjalani visi dan misi, dan juga tujuan yang sudah dibuat oleh organisasi.

Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, kinerja staf merupakan hal yang amat esensial serta memengaruhi pemenuhan fungsi-fungsi yang ada pada organisasi yang sudah ditetapkan oleh organisasi, karena apabila staf bisa bekerja dengan efektif serta efisien maka tujuan akan tercapai. serta sebaliknya, apabila staf tidak bisa bekerja dengan efisien serta efektif, maka tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi tidak akan tercapai.

Nofriansyah & Defit (2017) menyatakan kinerja ialah hasil kerja yang digapai seseorang staf dalam melakukan pekerjaan dengan mutu serta kuantiti yang selaras tanggungjawab yang diberi. Sementara Fauzi & Nugroho (2020) mengatakan kinerja ialah aksi penyelenggaraan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang dalam jangka waktu khusus serta dapat diukur. Hal ini diketahui dari total mutu serta kuantiti tugas yang bisa dilaksanakan staf dalam periode waktu khusus.

Tiap organisasi selalu berupaya untuk mengembangkan kinerja stafnya dengan keinginan tujuan organisasi bisa tergapai. Kinerja staf memegang kedudukan esensial dalam organisasi. apabila organisasi mempunyai SDM yang baik serta kinerja yang tinggi, maka tujuan organisasi bisa tergapai seperti yang diinginkan organisasi.

SDM yang bermutu dapat dicapai jika beban kerja yang di terima SDM selaras dengan kapabilitas keahlian yang mereka punyai. Usaha penyerahan beban kerja yang selaras dengan kapabilitas SDM ini ialah aktivitas yang mesti dilaksanakan oleh tiap organisasi supaya keahlian dan kinerja SDM makin berkembang selaras dengan desakan tugas serta keperluan organisasi.

Kinerja bisa dipengaruhi oleh beban kerja, dimana beban kerja ialah aktivitas yang mesti dituntaskan oleh seorang staf dalam kurun waktu khusus. apabila staf itu dapat melaksanakan serta mengadaptasikan diri dengan beberapa pekerjaan yang diberi padanya, maka hal itu tidak jadi beban kerja. Apabila staf tidak dapat menuntaskan pekerjaan maka hal itu jadi beban kerja (Vanchapo, 2020). Beban kerja punya pengaruh positive serta kuat pada kinerja staf

Selain beban kerja, motivasi juga dapat memengaruhi kinerja, dimana motivasi ialah semangat yang membara yang muncul dari sebuah keperluan, harapan yang

mendukung individu untuk mengumpulkan tenaga fisik serta psikis untuk menggapai tujuan yang diharapkan (Hasibuan & Bahri, 2018).

Motivasi amat diperlukan dalam meningkatkan kinerja staf. Motivasi mendukung munculnya sikap dan memengaruhi dan merubah perilaku seseorang. Motivasi berperan selaku pendukung munculnya perilaku, pengarah, serta penggerak seseorang (Anggraini et al., 2016).

Sementara Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendukung seseorang bertindak ataupun tidak bertindak. Untuk menggerakkan seorang staf selaras dengan harapan organisasi maka perlu dipahami motivasi dari staf tersebut, karena motivasi ini menetapkan sikap staf di tempat kerja, dengan kata lain sikap merupakan gambaran yang paling sederhana dari motivasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, yang didukung dengan hasil pengamatan serta wawancara pada staf PT Tugu Reasuransi Indonesia peneliti menemukan beberapa kendala terkait beban kerja, motivasi kerja serta kinerja staf yang mesti lebih diperhatikan. Salah satunya bahwa beban kerja yang diberikan tidak selaras dengan keahlian dari staf sehingga target kerja tidak tercapai. Motivasi kerja staf terbilang menurun, karena aspek beban kerja serta gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan sehingga mengakibatkan kinerja staf menurun dan tidak optimal.

II. Uraian Teoritis

A. Kinerja

Sutrisno (2016) menyatakan kinerja ialah hasil kerja staf diketahui dari faktor mutu, kuantiti, waktu kerja, serta kerja sama untuk menggapai tujuan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Sementara Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dengan mutu serta kuantiti yang digapai oleh seorang staf dalam melakukan pekerjaannya selaras dengan tanggungjawab yang diberi padanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu digapai oleh seseorang maupun golongan orang pada suatu organisasi selaras dengan kewenangan serta tanggungjawab tiap-tiap pada usaha prestasi tujuan perusahaan dengan ilegal, tidak bertentangan hukum dan tidak melanggar dengan moralitas serta etik (Afandi, 2018). Sementara Rivai (2011) menyatakan kinerja ialah sikap nyata yang dilihatkan tiap orang selaku pencapaian kerja yang diperoleh oleh staf selaras dengan posisinya dalam organisasi.

Dari teori-teori diatas maka bisa disimpulkan bahwasanya kinerja ialah sebuah proses ataupun hasil kerja yang dilaksanakan oleh staf dari beberapa faktor yang mesti dilalui seta mempunyai tahap-tahap untuk menggapainya serta punya tujuan untuk mengembangkan kinerja staf itu sendiri. Oleh karenanya, kinerja ialah satu dari unsur yang esensial dalam meningkatnya sebuah perusahaan. Karena kinerja ialah gambaran bagaimana sebuah perusahaan itu berjalan ke sisi yang benar ataupun hanyalah berjalan di tempat saja.

Aspek-aspek kinerja menurut Mangkunegara (2017) bahwa kinerja merupakan hasil kinerja dengan mutu dan kuantiti yang diperoleh oleh seorang staf atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya, yakni diantaranya:

1. Hasil kerja, ketika staf memperoleh suatu hal yang dilakukannya.
2. Kedisiplinan merupakan ketentuan ketika melakukan pekerjaan, ketika staf menuntaskan pekerjaan selaras dengan ketentuan waktu yang diperlukan.
3. Tanggungjawab dan kolaborasi, ketika staf dapat bekerja secara optimal meskipun ada serta tidak adanya pengecekan.

Menurut Rivai (2011) tujuan kinerja dalam hakikatnya mencakup:

1. Agar melihat tingkatan prestasi karyawan,
2. Penyerahan upah yang sesuai, contohnya untuk penyerahan peningkatan gaji pokok serta upah uang.
3. Mendukung pertanggungjawaban dari staf.
4. Menumbuhkan motivasi pekerja.
5. Menumbuhkan etos pekerja.
6. Selaku pembedaan antara staf yang satu pada lainnya.
7. Memperkuat relasi staf dari diskusi terkait peningkatan kerja staf.
8. Selaku satu sumber informasi dalam perancangan karier SDM.
9. Menolong penempatan staf sesuai dengan perolehan hasil kerja staf.
10. Selaku alat dalam meningkatkan kinerja staf.

Sedarmayanti (2017) mengungkapkan faktor-faktor kinerja antara lain:

1. Perilaku dan psikologis
2. Keterampilan
3. Pendidikan
4. Management kepemimpinan
5. Tingkatan penghasilan
6. Upah serta kesehatan
7. Suasana kerja
8. Jaminan sosial
9. Fasilitas dan infrastruktur
10. Teknologi
11. Peluang berprestasi

Robbins (2016) menyatakan bahwa ada lima indikator kinerja staf

1. Mutu. Mutu kerja diukur dari persepsi staf pada mutu tugas yang diperoleh dan kesempurnaan pekerjaan pada kreativitas serta keahlian staf.
2. Kuantitas. Kuantitas ialah total yang disimpulkan dalam istilah seperti total unit, total siklus kegiatan yang dituntaskan.
3. Tepat waktu. Tepat waktu ialah tingkat kegiatan yang sudah dituntaskan pada masa yang sudah ditetapkan, serta mengoptimalkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.
4. Efektifitas. Mengoptimalkan sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) yang punya tujuan untuk mendorong hasil dari tiap divisi pada pemakaian sumber daya.
5. Mandiri. Sebuah tingkat diaman staf mempunyai komitmen kerja serta menjalankan fungsi komitmen kerja dengan rasa penuh tanggungjawab staf pada organisasi.

B. Beban Kerja

Beban kerja ialah perbandingan antara jumlah waktu yang sudah ditentukan untuk menuntaskan aktivitas pada jumlah waktu pengerjaan dikalikan dengan 100% (Kasmir, 2018). Beban kerja ialah satu dari faktor dalam mengembangkan kinerja maupun produktifitas kerja staf, serta beban kerja ialah satu dari faktor yang mesti diperhatikan oleh tiap perusahaan (Rubiarty, 2018).

Beban kerja sebuah kondisi saat staf dihadapkan dengan banyak pekerjaan yang mesti dituntaskan serta tidak mempunyai waktu yang cukup untuk menuntaskan tugas

yang diberi, staf merasa tidak dapat untuk menuntaskan tugasnya karena kriteria tugas yang tinggi (Sari, 2018).

Berlandaskan definisi para ahli, maka bisa disimpulkan bahwasanya beban kerja ialah sejauh mana keahlian staf dalam menuntaskan pekerjaan yang diberi oleh manajemennya, yang bisa diindikasikan dari total tugas yang sudah diberi, waktu yang dipunyai oleh staf untuk menuntaskan tugasnya, dan pandangan subjektif individual terkait tugas yang diserahkan padanya.

Pada dunia pekerja disebutkan poin-poin indikator beban kerja untuk menemukan sebesar apa beban kerja yang mesti dikerjakan oleh staf (Koesomowidjojo, 2017), indikator itu antara lain:

1. Situasi Tugas. Situasi tugas yang dimaksud ialah bagaimana seorang staf memahami tugas yang diemban dengan baik. Contohnya, staf yang bertempat pada unit produksi yang pastinya akan berkaitan dengan mesin produksi serta seberapa jauh pemahaman serta keahlian staf dalam menguasai mesin produksi agar menggapai sasaran produksi yang sudah ditentukan.
2. Pemakaian Waktu Kerja. Pemakaian waktu kerja yang selaras dengan SOP yang sudah ditentukan oleh organisasi.
3. Sasaran yang Mesti Digapai. Pandangan seorang staf atas besar kecilnya sasaran kerja yang mesti dituntaskan dalam kurun waktu khusus.

C. Motivasi Kerja

Motivasi ialah sebuah potensial yang ada dalam diri manusia, yang bisa ditingkatkan oleh diri sendiri atau dipengaruhi dari luar diri manusia (Winardi, 2015). Dorongan serta motivasi itu membuat staf bekerja sesuai dengan visi perusahaan serta pada hasilnya staf bisa menampilkan hasil kerja yang bagus. Dari motivasi, staf segera lebih bergairah serta punya target kerja yang hendak digapai (Magani & Tobing, 2018).

Motivasi merupakan sebuah indikator yang mendukung seseorang agar melakukan sebuah kegiatan khusus, oleh karenanya motivasi biasa dimaknakan juga selaku indikator pendukung sikap seseorang (Sutrisno, 2010).

Wibowo (2017) mengatakan bahwa motivasi adalah dukungan pada sederetan alur sikap manusia dalam mencapai tujuan. Hasibuan (2016) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Bangun (2012) motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan proses meningkatkan sikap, memertahankan peningkatan sikap, serta mendistribusikan sikap tindakan yang akurat. Dengan begitu kebutuhan serta keinginan mendorong staf untuk melakukan sesuatu.

Dari pendapat diatas bisa dinyatakan bahwa, motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang membuat semangat kerja staf yang mendukung staf dalam mendapatkan prestasi dengan optimal. Motivasi ialah sebuah energi positive yang ada pada diri pribadi ataupun dari luar diri pribadi tersebut dalam melaksanakan aktivitas untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi, serta energi positive itu menimbulkan dorongan ataupun semangat untuk bekerja dengan efisien serta ekonomis.

Motivasi bisa selaku perihal yang susah, oleh karenanya untuk mengobservasi dan menghitung motivasi tiap staf belum ada standarnya, lantaran motivasi tiap staf berlainan satu dengan lainnya. Menurut Siagian (2012), teori motivasi digolongkan menjadi:

1. Teori Abraham H. Maslow. Teori itu mengutip pada asumsi bahwa manusia mempunyai 5 tingkatan atau asas keperluan, yakni:
 - a. Keperluan fisiologikal, semacam keperluan primer, sekunder, dan tersier
 - b. Keperluan keamanan, tidak cuma dalam makna fisik, namun juga psikis, psikologikal serta intelektualitas.
 - c. Keperluan social, keperluan untuk didapat pada golongan, berafiliasi, berkomunikasi, serta keperluan dalam dicintai dan mencintai.
 - d. Keperluan prestis, yang biasanya tergambar pada bermacam simbol-simbol status.
 - e. Keperluan aktual diri, pada maknanya tersedia peluang untuk staf untuk meningkatkan prestasi yang ada pada dirinya hingga mengubahnya jadi kapabilitas nyata.
2. Teori Clayton Alderfer. Teori berikut disebut dengan singkatan “ERG”, yang adalah huruf pertama pada tiga istilah, yakni:

E = Existence
R = Related
G = Grow

Jika teori Alderfer diteliti lebih lanjut maka dinyatakan bahwa:

- a. Semakin tidak tercukupinya sebuah kebutuhan khusus, akan semakin besar juga harapannya untuk memenuhinya.
 - b. Menguatkan harapan, memuaskan keperluan yang lebih besar makin besar apabila keperluan yang lebih kecil sudah terpenuhi.
 - c. Sebaliknya, makin susah memenuhi keperluan yang tingkatannya lebih besar, makin tinggi harapan untuk memenuhi keperluan yang lebih dasar.
3. Teori Herzberg. Teori ini dikembangkan dan disebut “Model Dua Faktor” dari motivasi, yakni aspek motivasi serta aspek *hygiene* ataupun penjagaan.
 - a. Aspek motivasional, dalam teori yang ditujukan dengan aspek motivasi merupakan perihal pendukung berprestasi yang bersifat intristic, yang bermakna dari sumber dalam diri karyawan.
 - b. Aspek *hygiene*, yang ditujukan dengan aspek *hygiene* ataupun penjagaan merupakan aspek-aspek yang bersifat extrinsic yang bermakna sumber pada luar pribadi staf, namun juga menetapkan sikap seseorang pada kehidupan karyanya.

Aspek penyerahan motivasi dalam Sutrisno (2010), yakni:

- a. Suasana kerja merupakan semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang terdapat disekitar staf yang tengah melaksanakan tugas yang bisa memengaruhi pelaksanaan tugas, yang mencakup; sarana serta alat bantu tugas, kebersihan serta relasi kerja antar karyawan yang berada dilokasi itu.
- b. Kompensasi merupakan seluruh objek yang berupa uang, barang yang bersifat langsung ataupun tidak langsung didapatkan staf selaku upah untuk jasa yang sudah diberikan pada perusahaan.

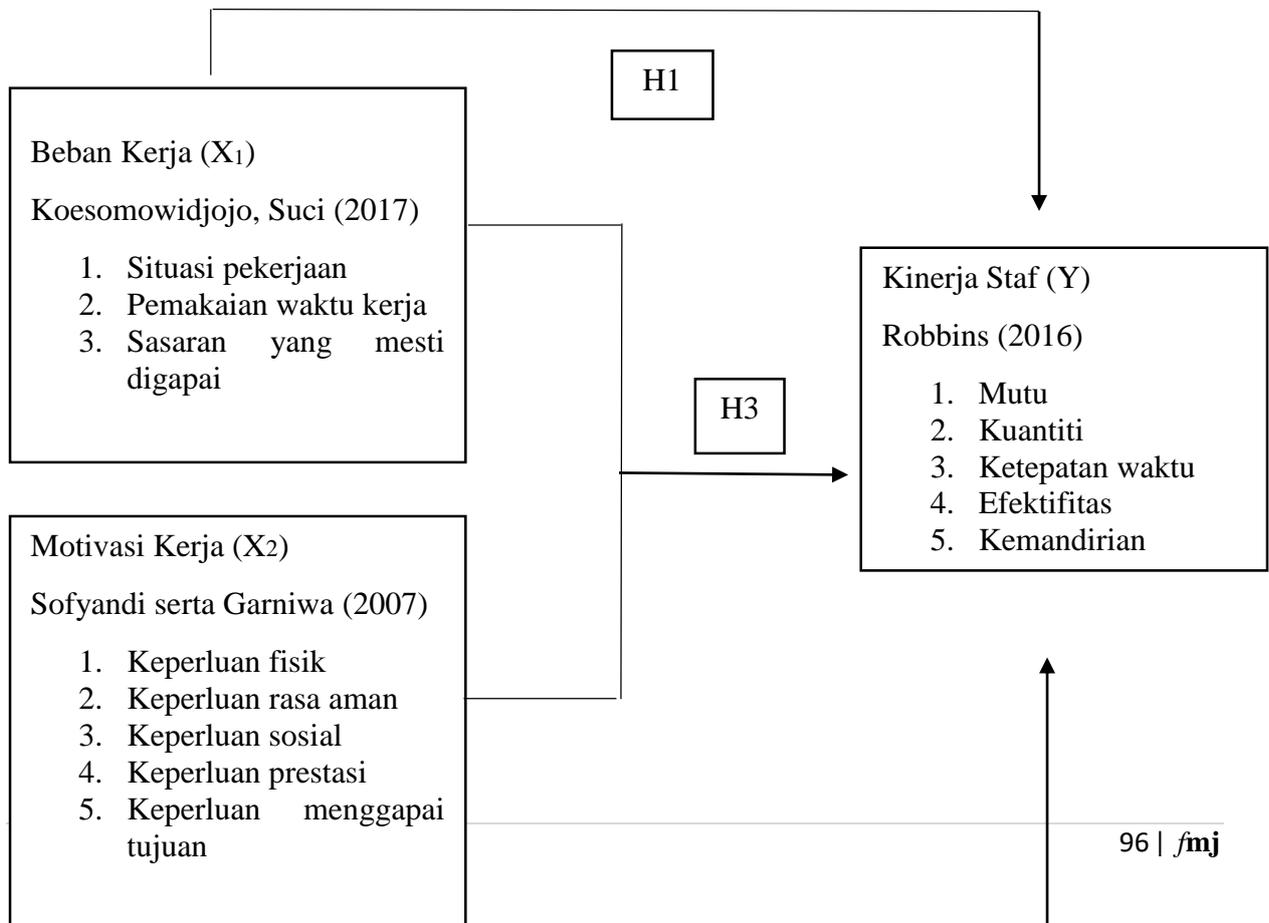
- c. Supervisi yang bagus merupakan mengarahkan, mendidik pekerja atau pegawai, supaya bisa melakukan kerja dengan bagus tanpa melakukan kesalahan.
- d. Harapan dalam hidup merupakan keperluan tiap manusia yang hidup di jagat raya ini. Dalam menjaga hidup ini, manusia mau melakukan apa pun, baik pekerjaan bagus atau buruk, haram atau halal, dan lainnya.
- e. Reward merupakan penghargaan untuk orang mau bekerja sebab terdapat harapan agar dihormati, diakui oleh orang lainnya.

Dalam penelitian ini memakai indikator motivasi dalam teori Maslow. Teori hierarki keperluan dari (Maslow, 1994) tersusun dari:

1. Keperluan fisik. Ialah fasilitas penunjang yang tersedia di tempat kerja, contohnya tersedianya printer, laptop, dll selaku penunjang dalam penyelesaian pekerjaan dikantor.
2. Keperluan rasa aman. Ialah keperluan-keperluan akan rasa aman perlindungan, stabilitas, serta kebebasan. Contohnya, adanya jaminan kesehatan, penyediaan kendaraan untuk staf yang pulang larut malam, dll.
3. Keperluan sosial. Ialah keperluan yang mesti dipenuhi berlandaskan keperluan bersama dalam publik, seperti adanya family gathering untuk membangun rasa kekeluargaan bagi tiap staf.
4. Keperluan akan penghargaan. Staf akan termotivasi apabila apa yang sudah digapai oleh staf itu diapresiasi, diperhatikan serta dihargai.
5. Keperluan dorongan menggapai tujuan. Ialah suatu keperluan psikis seorang staf dalam menggapai tujuannya, contohnya pemimpin menyerahkan motivasi pada stafnya untuk lebih giat lagi.

D. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Koesomowidjojo (2017), Sofyandi & Garniwa (2007), Robbins (2016)

III. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dimanfaatkan yakni deskriptif kuantitatif serta jenis penelitian ialah studi kasus dengan menghimpun data dari penyerahan daftar pertanyaan/pernyataan (kuesioner) pada narasumber.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tugu Reasuransi Indonesia serta dilaksanakan dari bulan September 2022 sampai dengan Desember 2022.

C. Populasi dan Sampel

Populasi yaitu daerah general yang tersusun dari objek/subyek dengan kuantiti serta karakteristik khusus yang ditentukan supaya ditelaah serta ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Dimana populasi pada penelitian berikut ialah semua staf PT Tugu Reasuransi Indonesia sejumlah 110 orang.

Sample ialah separuh dari total serta karakteristik yang dipunyai oleh sebuah populasi. Pada penelitian berikut, sample yang dimanfaatkan ialah sample jenuh. Sugiyono (2019) mengatakan sample jenuh ialah metode penentuan sample jika semua anggota populasi dijadikan sample serta mesti betul-betul *merepresentative* (mewakili). Maka sample yang dimanfaatkan ialah 110 staf yang ialah total semua staf PT Tugu Reasuransi Indonesia. Karena tidak semua sample kembali sehingga peneliti hanya mengolah data responden yang sudah kembali pada peneliti sejumlah 86 staf. Hingga Berlandaskan perhitungan yang sudah di terima peneliti dari kuesioner, total sample dalam penelitian ini ialah sejumlah 86 narasumber.

D. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimanfaatkan oleh peneliti pada penelitian ini ialah:

1. Kuesioner. Angket ialah metode penghimpunan data yang dilaksanakan dengan langkah memberi serangkaian pernyataan ataupun pertanyaan tertulis pada narasumber untuk dijawab. Dalam penelitian ini dilaksanakan pada 86 narasumber. Kuesioner ialah pengumpulan data yang diciptakan dengan menyebarkan pernyataan pada narasumber. Bentuk Kuesioner sifatnya tertutup, yakni narasumber diberi alternatif jawaban untuk tiap pernyataan. Pada penelitian ini semua variable diukur memakai skala Likert yang disunting dengan meniadakan tanggapan yang ada di tengah yakni ragu-ragu, jadi skala 1-4 (Hadi, 1991). Dengan perhitungan skor diantaranya:

- a. Tidak Setuju 1 poin
- b. Kurang Setuju 2 poin

- c. Setuju 3 poin
d. Amat Setuju 4 poin

E. Metode Analisis Data

1. Validitas

Pengujian validitas dimanfaatkan untuk mengukur valid ataupun tidaknya sebuah kuesioner. sebuah kuesioner bisa disebut valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat untuk mengungkap suatu hal yang akan dihitung oleh kuesioner itu (Ghozali, 2017). Pengukuran uji validitas ini memakai *software Stastitital Package for yhe Social Sciences (SPSS)*.

Standar yang dimanfaatkan unruk menetapkan valid ataupun tidak kuesioner dalam instrument di bawah ini:

- a. Bila $r_{hitung} > r_{table}$, maka valid
b. Bila $r_{hitung} < r_{table}$, maka tidak valid

2. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ialah alat dalam mengukur sebuah angket yang ialah indikator dari variable ataupun konstruktif. Sebuah kuesioner disebut reliable ataupun andal apabila tanggapan seseorang pada pernyataan ialah stabil ataupun konsisten dari masa ke masa.

Teknik uji reliabilitas yang dimanfaatkan dalam penelitian ini yakni *cronbachs alpha*. Kuesioner disebut reliable apabila *cronbach Alpha* $> 0,70$ serta tidak reliable apabila *cronbach Alpha* $< 0,70$.

F. Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana ialah suatu teknik pendekatan pada pemodelan kaitan antar satu variable terikat dengan variable bebas. Pada analisa regresi sederhana, kaitan antar variable sifatnya linier, yaitu perubahan dalam variable X akan diiringi oleh perubahan dalam variable Y dengan tetap. Bentuk persamaan regresi linear sederhana diantaranya:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variable dependent selaku variable yang diduga/diprediksi.

X = Variable independent, nilai variable yang diketahui.

A = Konstanta, nilai dari Y jika X=0

B = Koefisien regresi

2. Regresi Linier Berganda

Metode analisa regresi dimanfaatkan untuk menemukan pengaruh dari variable bebas pada variable terikat. Persamaan regresi dalam (Sugiyono, 2019) dalam penelitian ini ialah diantaranya:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

B = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari tiap-tiap variable

X₁ = Beban kerja

X_2 = Motivasi kerja
 e = Error

3. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (t) dimanfaatkan untuk menemukan pengaruh antar variable independent pada dependent. Dalam penelitian ini uji parsial yang dimanfaatkan ialah derajat signifikan yakni 0,05, serta akan dilaksanakan dengan memakai bantuan SPSS25 yang ditampilkan dalam table *Coefficient* (Ghozali, 2017).

- Apabila nilai thitung > ttable maka H_0 di tolak. Maknanya, ada pengaruh antara satu variable independent pada variable dependent.
- Apabila nilai thitung < ttable maka H_0 di terima. Maknanya, tidak ada pengaruh antara satu variable independent pada variable dependent.

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ataupun uji simultan ini dimanfaatkan untuk menemukan pengaruh semua variable bebas dengan simultan pada variable terikat. Dalam (Ghozali, 2017) apabila nilai signifikannya < 0,05 maka variable bebas punya pengaruh dengan simultan pada variable terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah diantaranya:

- Apabila nilai fhitung > ftable, serta apabila nilai signifikan $f < 0,05$ maka H_0 di tolak. Maknanya variable bebas punya pengaruh dengan simultan pada variable terikat.
- Apabila nilai fhitung < ftable, serta apabila nilai signifikan $f > 0,05$ maka H_0 di terima. Maknanya variable bebas tidak punya pengaruh dengan simultan pada variable terikat.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menampilkan besarnya persentase pengaruh semua variable independent pada variable dependent pengaruh semua variable independent (dengan simultan) di dalam model regresi pada nilai variable dependent bisa diketahui dengan analisa varian. Alat statistik yang bisa dimanfaatkan ialah *Analysis of Variance (Anova)*.

Hasil dari perhitungan koefisien determinasi bisa menampilkan pengaruh antara variable independent pada variable dependent. Nilai R^2 yang mendekati nol bermakna mempunyai pengaruh yang makin kecil pada semua variable independent pada nilai variable dependent, jika nilai R^2 makin besar (mendekati satu) bermakna pengaruh variable independent pada nilai variable dependent makin besar. Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variable independent pada variable dependent bisa dihitung dengan rumus:

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

Keterangan:

D : Determinasi
 R^2 : Nilai Kolerasi Berganda
 100% : Presentase Kontribusi

IV. Analisis dan Pembahasan

A. Karakteristik Responden

Karakteristik narasumber yang diamati dalam penelitian ini antara lain Divisi, jenis kelamin, usia, waktu operasional serta pendidikan terakhir. Gambaran karakteristik narasumber ditampilkan di bawah ini:

1. Divisi

Distribusi frekuensi narasumber berlandaskan divisi ditampilkan pada table 4.1 di bawah ini.

Table 4.1
Distribusi Frekuensi Narasumber Berlandaskan Divisi

| Divisi | Jumlah | Presentase |
|------------------------------------|-----------|-------------|
| Finance | 14 | 16% |
| Claim | 13 | 15% |
| HRD & GS | 10 | 12% |
| Accounting | 8 | 9% |
| TI | 5 | 6% |
| Marine and Aviation | 5 | 6% |
| PEG | 4 | 5% |
| Kopindo | 4 | 5% |
| Life | 3 | 3% |
| Security | 3 | 3% |
| Technical Analytic and Development | 3 | 3% |
| Casualty and Energy | 3 | 3% |
| Treaty | 3 | 3% |
| Financial Risk | 2 | 2% |
| Property and Engineering | 2 | 2% |
| TAD | 1 | 1% |
| Investment | 1 | 1% |
| Driver | 1 | 1% |
| Operational | 1 | 1% |
| Total | 86 | 100% |

Sumber: diolah penulis (2023)

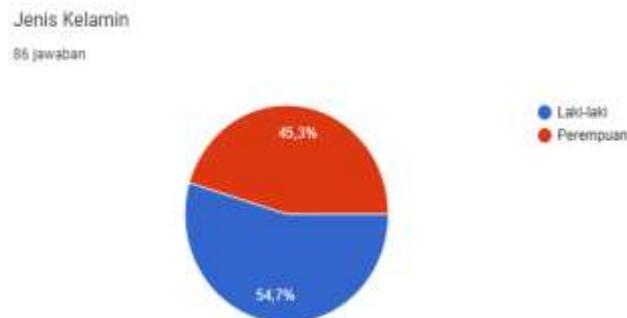
Table 4.1 diatas menampilkan bahwasanya staf yang berada di divisi finance sejumlah 14 orang (16%), staf yang berada di divisi clain sejumlah 13 orang (15%), staf yang berada di divisi hrd & gs sejumlah 10 orang (12%), staf yang berada di divisi accounting sejumlah 8 orang (9%), staf yang berada di divisi TI serta di divisi marine and aviation tiap-tiap sejumlah 5 orang (6%), staf yang berada di divisi peg serta divisi kopindo tiap-tiap sejumlah 4 orang (5%), staf yang berada di divisi life, divisi security, divisi technical analytic and development, divisi casualty and energy, serta divisi treaty tiap-tiap sejumlah 3 orang (3%), staf yang berada di divisi financial

risk, serta divisi property and engineering tiap-tiap sejumlah 2 orang (2%), staf yang berada di divisi tad, divisi investment, divisi driver, divisi operational tiap-tiap sejumlah 1 orang (1%). Hal ini menampilkan bahwasanya dari 86 staf TUGURE, divisi finance mempunyai staf terbanyak sebesar (16%).

2. Jenis Kelamin

Distribusi frekuensi narasumber berlandaskan jenis kelamin ditampilkan pada gambar 4.1 dibawah ini.

Gambar 4.1
Distribusi Frekuensi Narasumber Berdasarkan Jenis Kelamin



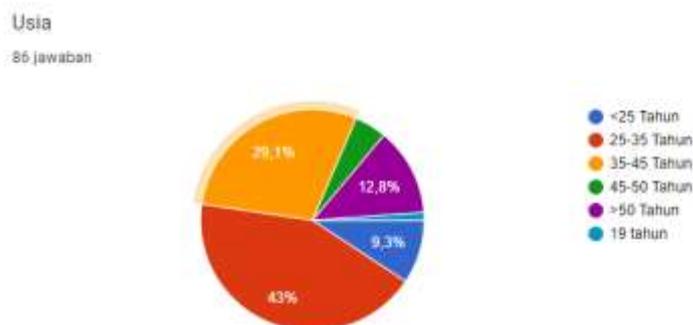
Sumber: diolah penulis (2023)

Gambar 4.1 menampilkan bahwasanya staf dengan jenis kelamin laki-laki sejumlah 54,7% serta staf dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 45,3%. Hal ini menampilkan bahwasanya mayoritas yang menjadi staf TUGURE berjenis kelamin laki-laki (54,7%).

3. Usia

Distribusi frekuensi narasumber berlandaskan usia ditampilkan pada gambar 4.2 dibawah ini.

Gambar 4.2
Distribusi Frekuensi Narasumber Berlandaskan Usia



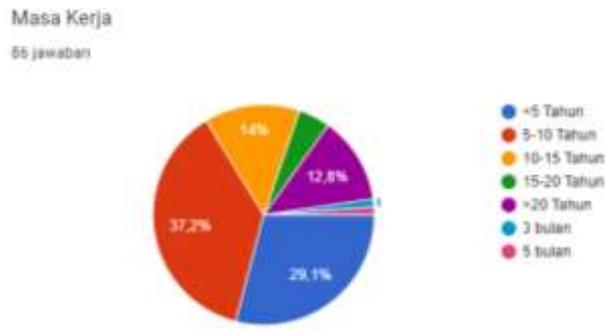
Sumber: diolah penulis (2023)

Gambar 4.2 menampilkan bahwasanya staf yang berumur kurang dari 25 tahun sejumlah 9 orang (10%), staf yang berumur antara 25-35 tahun sejumlah 37 orang (43%), staf yang berumur antara 35-45 tahun sejumlah 25 orang (29%), staf yang berumur antara 45-50 tahun sejumlah 4 orang (5%), serta staf yang berumur lebih dari 50 tahun sejumlah 11 orang (13%). Hal ini menampilkan bahwasanya mayoritas yang jadi staf TUGURE berumur antara 25-35 tahun (43%).

4. Lama Kerja

Distribusi frekuensi narasumber berlandaskan lama kerja ditampilkan pada gambar 4.3 dibawah ini.

Gambar 4.3
Distribusi Frekuensi Narasumber Berlandaskan Lama Kerja.



Sumber: diolah penulis (2023)

Gambar 4.3 menampilkan bahwasanya staf dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sejumlah 27 orang (31,4%), staf dengan lama kerja antara 5-10 tahun sejumlah 32 orang (37,2%), staf dengan lama kerja antara 10-15 tahun sejumlah 12 orang (14%), staf dengan lama kerja 15-20 tahun sejumlah 4 orang (4,7%), serta staf dengan lama kerja lebih dari 20 tahun sejumlah 11 orang (12,8%). Hal ini menampilkan bahwasanya mayoritas yang jadi staf TUGURE dengan lama kerja antara 5-10 tahun sejumlah 32 orang (37,2%).

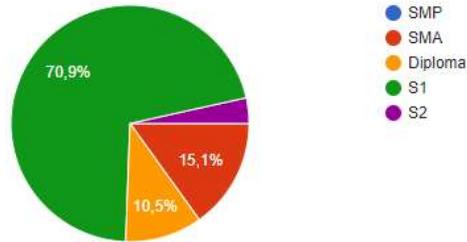
5. Pendidikan Terakhir

Distribusi frekuensi narasumber berlandaskan pendidikan terakhir ditampilkan pada gambar 4.4 dibawah ini.

Gambar 4.4
Distribusi Frekuensi Narasumber Berlandaskan Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Terakhir

86 jawaban



Sumber: diolah penulis (2023)

Gambar 4.4 menampilkan bahwasanya staf yang berpendidikan SMA sejumlah 13 orang (15,1%), staf yang berpendidikan Diploma sejumlah 9 orang (10,5%), staf yang berpendidikan S1 sejumlah 61 orang (70,9%), serta staf yang berpendidikan S2 sejumlah 3 orang (3,5%). Hal ini menampilkan bahwasanya mayoritas yang jadi staf TUGURE berpendidikan S1 sejumlah 61 orang (70,9%).

B. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan untuk menemukan valid tidaknya sebuah kuesioner dari tiap-tiap variable itu. Uji validitas dalam penelitian ini dilaksanakan pada 86 orang staf TUGURE. Pengujian ini dilaksanakan dengan memakai uji *Pearson correlation*, item pernyataan disimpulkan valid: diketahui lagi ujinya

- Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka instrument valid
- Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka instrument tidak valid

Hasil uji validitas pada penelitian ini bisa diketahui pada table berikut.

Table 4.2
Uji Validitas

| r hitung (X1) | r hitung (X2) | r hitung (Y) | r tabel | Keterangan |
|---------------|---------------|--------------|---------|------------|
| 0,667 | 0,565 | 0,778 | 0,212 | Valid |
| 0,700 | 0,620 | 0,747 | 0,212 | Valid |
| 0,750 | 0,596 | 0,771 | 0,212 | Valid |
| 0,715 | 0,644 | 0,797 | 0,212 | Valid |
| 0,625 | 0,633 | 0,664 | 0,212 | Valid |
| 0,484 | 0,588 | 0,730 | 0,212 | Valid |
| 0,454 | 0,696 | 0,795 | 0,212 | Valid |
| 0,521 | 0,815 | 0,717 | 0,212 | Valid |
| 0,540 | 0,601 | 0,708 | 0,212 | Valid |
| 0,546 | 0,663 | 0,748 | 0,212 | Valid |

Sumber: diolah penulis (2023)

Pada table 4.2 diatas kuesioner yang tersusun dari tiga variable ini ada 10 pernyataan yang sudah diisi oleh 86 narasumber pada penelitian ini.dari hasil

perhitungan validitas pada table diatas, bisa diketahui bahwasanya semua pernyataan kuesioner disimpulkan valid karena $r_{hitung} > r_{table}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk menemukan konsistensi dari alat ukur, apakah alat ukur itu dimanfaatkan serta tetap konsisten apabila pengukuran diulang. Teknik yang dimanfaatkan ialah teknik Cronbach's Alpha. Apabila skala digolongkan dalam empat kelas daengan rentang yang sama, maka ukuran kematapan alpha dapat diinterpretasikan, yakni:

- Nilai *Cronbach's Alpha* 0,00 s.d. 0,25, kurang reliable
- Nilai *Cronbach's Alpha* 0,26 s.d. 0,50 agak reliable
- Nilai *Cronbach's Alpha* 0,51 s.d. 0,75 realiable
- Nilai *Cronbach's Alpha* 0,76 s.d. 1,00 amat reliable

Hasil uji reliabilitas bisa diketahui pada table berikut.

Table 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Nilai Kritis | Keterangan |
|--------------------------|-------------------------|--------------|------------|
| Beban Kerja (X_1) | 0,802 | 0,75 | Reliable |
| Motivasi Kerja (X_2) | 0,841 | 0,75 | Reliable |
| Kinerja Staf (Y) | 0,911 | 0,75 | Reliable |
| Beban Kerja (X_1) | 0,802 | 0,75 | Reliable |

Sumber: Output SPSS yang Diolah (2023)

Berlandaskan table 4.3 bisa disimpulkan bahwasanya nilai Cronbach's Alpha tiap variable lebih dari 0,75, hingga indikator-indikator pernyataan sifatnya amat reliable, hingga konsisten jika pengukuran diulang.

C. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Table 4.4
Uji Regresi Linear Sederhana Beban Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.153 | 3.024 | | 3.027 | .003 |
| | Beban Kerja | .812 | .095 | .683 | 8.582 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Staf

Sumber: diolah di SPSS 25 (2023)

Pada table 4.4 diketahui bahwasanya nilai konstanta ialah 9,153, sementara nilai koefisien beban kerja ialah 0,812 mengatakan bahwasanya dengan rumus di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,152 + 0,812$$

Dengan nilai signifikan 0,05, $df = n-2 = 86-2 = 84$, maka ttable yang didapatkan ialah 1,988 serta nilai thitung sebanyak 8,582 dimana thitung (8,582) > ttable (1,988) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya variable beban kerja punya pengaruh pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia (Ha di terima).

Table 4.5
Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.674 | 3.200 | | 5.210 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .589 | .102 | .531 | 5.743 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Staf

Sumber: diolah di SPSS 25 (2023)

Pada table 4.5 diketahui bahwasanya nilai konstanta ialah 16,674, sementara koefisien motivasi kerja ialah 0,589 mengatakan bahwasanya dengan rumus di bawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,674 + 0,589$$

Dengan nilai signifikansi 0,05, $df = n-2 = 86-2 = 84$, maka ttable yang didapatkan ialah 1,988 serta nilai thitung sebanyak 5,743 dimana (5,743) > ttable (1,988) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka bisa disimpulkan bahwasanya variable motivasi kerja punya pengaruh pada kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia (Ha di terima).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Table 4.6
Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.739 | 3.133 | | 2.789 | .007 |
| | Beban Kerja | .757 | .140 | .637 | 5.408 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .070 | .131 | .063 | .538 | .592 |

a. Dependent Variable: Kinerja Staf

Sumber: diolah di SPSS 25 (2023)

Pada table 4.6, persamaan regresi linear berganda yang didapat ialah $Y = 8,739 + 0,757X_1 + 0,070X_2$. Makna angka-angka persamaan diatas diantaranya:

- Nilai konstanta sebanyak 8,736 mengatakan bahwasanya jika apabila tidak ada beban kerja (X_1), serta motivasi kerja (X_2) pada staf PT Tugu Reasuransi Indonesia, maka masih ada tingkat kinerja staf (Y) sebanyak 8,7%.
- Nilai koefisien regresi variable beban kerja sebanyak 0,757. Hal ini bisa dimaknakan bahwasanya tiap peningkatan satu skor beban kerja, maka akan mengembangkan kinerja staf sebanyak 75,7%.
- Nilai koefisien regresi variable motivasi kerja sebanyak 0,070. Menampilkan bahwasanya nilai koefisien regresi variable motivasi kerja bernilai positive. Hal ini bisa dimaknakan bahwasanya tiap peningkatan satu skor motivasi kerja, maka akan mengembangkan kinerja staf sebanyak 7%.

3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Table 4.7
Uji t Variable Beban Kerja Pada Kinerja Staf

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.153 | 3.024 | | 3.027 | .003 |
| | Beban Kerja | .812 | .095 | .683 | 8.582 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Staf

Sumber: diolah di SPSS 25 (2023)

Hipotesa 1:

H1 : Beban kerja punya pengaruh positive pada kinerja staf

Pada table 4.7 variable beban kerja mempunyai thitung sebanyak 8,582. Thitung variable beban kerja apabila dibandingkan dengan nilai ttable. Dengan demikian thitung ($8,582 > t_{table}$ ($1,988$)). Signifikan pada variable beban kerja sebanyak $0,000 < 0,05$, hingga bisa disimpulkan H_0 di tolak serta H_a di terima. Dengan demikian beban kerja punya pengaruh pada kinerja staf.

Table 4.8
Uji t Variable Motivasi Kerja Pada Kinerja Staf

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.674 | 3.200 | | 5.210 | .000 |
| | Motivasi Kerja | .589 | .102 | .531 | 5.743 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Staf

Sumber: diolah di SPSS 25 (2023)

Hipotesa 2:

H₂ : Motivasi kerja punya pengaruh positive pada kinerja staf

Pada table 4.8 variable motivasi kerja mempunyai thitung sebanyak 5,743. Thitung variable motivasi kerja apabila dibandingkan dengan nilai ttable. Dengan demikian thitung (5,743) > ttable (1,988). Signifikan pada variable motivasi kerja sebanyak 0,000 < 0,05, hingga bisa disimpulkan Ho di tolak serta Ha di terima. Dengan demikian motivasi kerja punya pengaruh pada kinerja staf.

4. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji f perlu dilaksanakan untuk menuji apakah beban kerja serta motivasi kerja punya pengaruh dengan simultan pada kinerja staf. Standar pengambilan keputusan:

Ho : Variable beban kerja serta motivasi kerja tidak punya pengaruh pada kinerja di PT Tugu Reasuransi Indonesia.

Ha : Variable beban kerja serta motivasi kerja punya pengaruh pada kinerja staf di PT Tugu Reasuransi Indonesia.

Berlandaskan uji F : Ha di terima apabila Fhitung > Ftable, dengan signifikansi < 0,05. Hasil uji F bisa diketahui pada table 4.19 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 164.024 | 2 | 820.124 | 36.654 | ,000 ^b |
| Residual | 185.709 | 83 | 223.746 | | |
| Total | 349.734 | 85 | | | |

Sumber: diolah di SPSS 25 (2023)

Pada table 4.9, Fhitung yang didapatkan sebanyak 36,654. apabila nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftable, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df (n-k-1) ataupun 86-2-1. Berlandaskan perhitungan itu, didapat Ftable

sebanyak 3,11, dengan demikian $F_{hitung} > F_{table}$ yakni $36,654 > 3,11$ serta signifikansi pada uji F sebanyak $0,000 < 0,05$. Hingga bisa disimpulkan H_0 di tolak serta H_a di terima, dengan demikian beban kerja serta motivasi kerja dengan simultan punya pengaruh pada kinerja staf.

5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa determinasi diperlukan untuk menemukan seberapa besar pengaruh dengan simultan variable independent pada variable dependent. Berikut ialah hasil analisa determinasi antara variable beban kerja serta motivasi kerja pada kinerja staf.

Table 4.10
Analisa Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .685 ^a | .469 | .456 | 4,730 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja | | | | |

Sumber: diolah di SPSS 25 (2023)

Pada table 4.10, nilai R Square sebanyak 0,469 ataupun 46,9%. Hal ini menampilkan bahwasanya 46,9% kinerja staf dipengaruhi oleh beban kerja serta motivasi kerja sementara sisanya sebanyak 54,4% dipengaruhi oleh varibel lain.

V. Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian, maka bisa disimpulkan diantaranya:

1. Beban kerja memengaruhi kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{table}$ yakni $8,582 > 1,988$. Signifikan pada variable beban kerja sebanyak $0,000 < 0,05$.
2. Motivasi kerja memengaruhi kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{table}$ yakni $5,743 > 1,988$. Signifikan pada variable motivasi kerja sebanyak $0,000 < 0,05$.
3. Beban kerja serta motivasi kerja dengan simultan memengaruhi kinerja staf PT Tugu Reasuransi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > f_{table}$ yakni $36,654 > 3,11$. Dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Angraini, N., Simamora, E. L., & Lumbantoruan, R. (2016). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI DI AUTO 2000-CAO JAKARTA. *Fundamental Management Journalmanagement Journal*, 1(1), 28–42.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Management Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Grafika Offset.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. FP UGM.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Magani, Y. I., & Tobing, S. J. L. (2018). The Relationship of The Discipline And Motivation On Performance Employees. *Fundamental Management Journal*, 3(1), 74–79. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/view/737>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP.
- Nofriansyah, D., & Defit, S. (2017). *Multi Criteria Decision Making (MCDM) pada Sistem Pendukung Keputusan*. Deepublish.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Rubiarty, N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai*.
- Sari, K. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sofyandi, H., & Garniwa, I. (2007). *Perilaku Organisasional*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8)*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara media.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. PT Raja Grafindo.
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Prenada Media Group.