

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG BINTARO JAYA

Brian Galardo<sup>1</sup>, Lily Setyawati Kristianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> Briangalardo22@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> Dosen02521@unpam.ac.id

### Abstract

*The aim of this research is to determine the partial influence of work motivation on employee performance, to determine the partial influence of workload on employee performance, to determine the simultaneous influence of work motivation and workload on employee performance at PT. State Savings Bank (PERSERO) Tbk. Bintaro Jaya Branch Office. This research method uses a quantitative description method, data collection techniques using questionnaires. The population is 134 employees, sampling can use the Slovin formula, so the sample is all consumers totaling 100 employees. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing, t-test calculation results for the Work Motivation variable (X1) with a tcount of 4.845 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable ( $4.845 > 1.984$ ) and the significance is smaller than 5%,  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, it can be stated that Work Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Based on the results of the t test calculation for the workload variable (X2) with a t count of 7.570 and a significance of 0.000. Because tcount is greater than ttable ( $7.570 > 1.984$ ) and the significance is smaller than 5% (0.000),  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, it can be stated that workload (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Based on the results above, namely the ANOVA test, the Fcount value was 81.374, while the Ftable ( $\alpha 0.05$ ) for  $n = 97$  was 2.70. So Fcount  $>$  from Ftable ( $\alpha 0.05$ ) or  $81,374 > 2.70$ , with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , then it can be said that Work Motivation (X1), Workload (X2) and together have an influence on Employee Performance (Y).*

*Keywords: Work Motivation, Workload, Employee Performance.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai, Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai, Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Bintaro Jaya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskripsi kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasinya adalah 134 Pegawai, pengambilan sampel dapat menggunakan rumus Slovin, maka sampel adalah seluruh konsumen yang berjumlah 100 pegawai. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi ganda, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis, hasil perhitungan uji t variabel Motivasi Kerja (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $4,845 > 1.984$ ) dan signifikansi

lebih kecil dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel Beban kerja (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ( $7,570 > 1.984$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel ( $\alpha 0,05$ ) untuk  $n = 97$  sebesar 2.70. Jadi Fhitung > dari Ftabel ( $\alpha 0,05$ ) atau  $81.374 > 2.70$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1), Beban kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Bank Tabungan Negara atau BTN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan, dan bentuk usaha Bank BTN adalah Perseroan Terbatas. Bank BTN adalah bank yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah). Bank BTN, sebagai pionir untuk bank yang menyediakan jasa kredit perumahan di Indonesia serta memiliki brand image di masyarakat sebagai bank BUMN yang khusus melayani kredit pemilikan rumah (KPR) kini sudah mulai bersaing dengan bank-bank lain yang sudah mulai berkecimpung di kredit pemilikan rumah tersebut, namun hal lainnya bank BTN sendiri juga menerima simpan pinjam seperti halnya bank lain tidak sekedar pada fokus pada KPR. Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, bank BTN selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk menjadi bank yang terbaik, kinerja Pegawai perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan.

Sumber daya manusia jika diolah dengan baik dan benar akan memberikan manfaat bagi perusahaan itu sendiri karena akan membantu perusahaan dalam mencapai target, memperbaiki hubungan antara atasan dan Pegawai, dan memperbaiki kinerja. Peneliti mendapatkan fenomena tentang kinerja Pegawai pada Bank BTN Bintaro Jaya melalui data yang diperoleh dari perusahaan, dimana fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai terhambat. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1  
Tabel Pencapaian Kinerja pada Bank BTN Bintaro Jaya tahun 2021 - 2023

Sasaran	Target Pencapaian (%)	Realisasi tahun 2021 (%)	Realisasi tahun 2022 (%)	Realisasi tahun 2023 (%)
1. Kuantitas Kerja	100%	80%	78%	75%
2. Kualitas Kerja	100%	78%	70%	72%
3. Ketepatan Waktu	100%	75%	75%	72%
4. Kehadiran	100%	78%	70%	70%
5. Kemampuan Kerja Sama	100%	80%	80%	70%
Rata-Rata	100%	78.2%	74.6%	71.8%
Kriteria :				
Sangat Baik = 90 - 100				
Baik = 70 - 89				
Cukup = 50 - 69				
Kurang = 40 - 49				
Sangat Kurang = 10 - 39				

Sumber : Bank BTN Bintaro Jaya (2024)

Dari data tersebut terlihat bahwa Kinerja Pegawai mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dapat dilihat pada tahun 2021 total 78.2% dan pada tahun 2022 total 74.6% sedangkan tahun 2023 total 71,8% bahwa dimensi “Kualitas Kerja dan Kuantitas kerja” dengan kategori tidak baik, artinya masih rendahnya kinerja Pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan dimensi “Keterampilan Kerja dan Beban Kerja” dengan kategori tidak baik, artinya kualitas dan Beban Pegawai kurang menonjol, kurang rapi dan cekatan.

Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja Pegawai, seperti yang dilakukan oleh salah satu perusahaan di bidang perbankan yaitu PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Bintaro Jaya. Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja Pegawai adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja Pegawai yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja Pegawai yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha

agar dapat meningkatkan kinerja Pegawainya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Mengingat pentingnya kinerja Pegawai dalam tercapainya tujuan perusahaan, maka untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, juga dibutuhkan motivasi kerja. Menurut Usman (2019:374) “Motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan”. Oleh karena itu motivasi Pegawai sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:141) motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang artinya dorongan atau mengarahkan Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi memperoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Mengingat pentingnya kinerja Pegawai dalam tercapainya tujuan perusahaan, maka untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, juga dibutuhkan motivasi kerja. Menurut Usman (2019:374) “Motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan”. Oleh karena itu motivasi Pegawai sangat berpengaruh dalam kemajuan suatu perusahaan.

Peneliti mendapatkan fenomena tentang motivasi kerja pada Bank BTN Bintaro Jaya melalui data yang diperoleh dimana fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhambat. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2  
Data Motivasi Kerja Bank BTN Bintaro Jaya Tahun 2021-2023

Indikator	Uraian	Tahun		
		2021	2022	2023
Kebutuhan fisiologi	Bonus	Ada	Ada	Ada
	<i>Insentif</i>	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	Asuransi	Ada	Ada	Ada
	BPIS	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan sosial	<i>Gathering</i>	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan penghargaan	Promosi Jabatan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	<i>Reward</i>	Ada	Ada	Ada
Aktualisasi diri	Pelatihan Kerja	Ada	Ada	Ada
	Pendidikan/Diklat	Ada	Ada	Ada

Sumber: Bank BTN Bintaro Jaya (2024)

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa bagian atau indikator yang masih belum terpenuhi dengan baik seperti tidak adanya promosi jabatan dari tahun 2021-2023 yang diberikan oleh Bank BTN Bintaro Jaya ini terhadap para Pegawainya. Sehingga hal tersebut bisa menimbulkan berkurangnya kinerja Pegawai dan motivasi kerja menjadi menurun. Terlebih Promosi sebenarnya bisa maningkatkan kinerja tim dan juga

untuk memotivasi Pegawai supaya bekerja lebih baik lagi dan bisa melampaui target yang di berikan perusahaan. Untuk beberapa indikator seperti kebutuhan keselamatan kerja dan juga aktualisasi diri sudah direncanakan dengan baik dengan adanya tunjangan atau fasilitas yang diberikan setiap tahunnya. Dan juga pada pelatihan kerja, bonus selalu diadakan setiap tahunnya sehingga dapat memotivasi Pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Dari hasil observasi di Bank BTN Bintaro Jaya diperoleh informasi mengenai kurangnya motivasi dari Pegawai untuk bekerja. Sikap Pegawai yang bermalasan dalam bekerja ini dapat menunda dan mengganggu pekerjaan sehingga kerjanya juga akan semakin memburuk. Pegawai yang tidak memiliki Motivasi Kerja Dan semangat dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang rendah karena tidak ada tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Seseorang yang tidak nyaman dalam menunjukkan perasaannya saat kerja karena mempunyai motivasi rendah berakibat kerjanya juga rendah.

Adapun yang menghambat kinerja Pegawai selain motivasi kerja yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu Menurut Menpan (2017:3), pengertian beban kerja adalah “sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu”. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. beban kerja yang dibebankan kepada Pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (overcapacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami Beban Kerja pada fisik dan psikis.



Adapun Menurut Munandar (2018:23), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau Pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi.

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Untuk mengetahui kondisi awal faktor – faktor penyebab stres kerja Pegawai di Bank BTN Bintaro Jaya. berdasarkan penilaian, maka penulis terlebih dahulu melakukan pra survey terlebih dahulu dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis terhadap 100 orang Pegawai di Bank BTN Bintaro Jaya dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3  
Pra Survey Penyebab Beban Kerja Pegawai Bank BTN Bintaro Jaya 2024

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Dalam Target %
		Ya	Tidak		
1	Pegawai mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	46.7%	53.3%	20	100.0%
2	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	46.7%	53.3%	30	100.0%
3	Target yang harus pegawai capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	43.3%	56.7%	30	100.0%

Sumber: Bank BTN Bintaro Jaya, 2024

Faktor yang menyebabkan beban pada Pegawai Bank BTN Bintaro Jaya, seperti kondisi pekerjaan Pegawai di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap beban kerja, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik pegawai menurun drastis atau membuat pegawai menjadi stres karena pekerjaan yang dapat sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rini Astuti & Oki Prima Anugrah Lesmana, (2018:55) No. E-ISSN: 2615-2932 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan Hasil penelitian pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah

Sakit Umum Mitra Medika Medan dimana terhitung sebesar 0,349.

Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan & Imelda W.J ogi, (2019.991) No E-ISSN: 2303-1174 Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Pln (Persero) Area Manado Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Pegawai di PT. PLN (Persero) area manado. Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M. Sinaga (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot. Terdapat Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai. Riny Chandra (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai dan stress kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Saptono, Idiannor Mahyuddin & Gerilyansyah Basrindu, (2017:15-25) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

Oktavianti (2020) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. DEW Indonesia. Terdapat Pengaruh secara positif dan signifikan antar Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. DEW Indonesia.

Bahri Dkk (2019) Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II/B Bangkinang Kota. Terdapat Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Variabel Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II/B Bangkinang Kota.

Rusda Irawati (2017) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. Beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negative terhadap kinerja Pegawai.

Pebri Fitri Antaka (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dipo Lokomotif Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dipo Lokomotif dan Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Lily Setyawati Kristiant (2021) Jurnal Perkusi Vol 1 No. 1 (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta Hasil penelitian uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $7,112 > 1,995$ ). Motivasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $43,928 > 2,740$ ).

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti

sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penilitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat  $Y$ , dan satu variabel bebas  $X$  serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih

variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai Fhitung	n = 98	Keterangan
Pegawai bisa mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.	0.600**	0.196	Valid
Dalam pekerjaan, pegawai memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.	0.739**	0.196	Valid
Pegawai sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan pegawai.	0.671**	0.196	Valid
Pegawai senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan pegawai saat ini	0.834**	0.196	Valid
pegawai selalu bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggungjawaban	0.316**	0.196	Valid
Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	0.457**	0.196	Valid
Kedekatan hubungan antar pegawai memberikan rasa nyaman dalam bekerja	0.608**	0.196	Valid
Tanggung jawab yang diberikan pada pegawai memotivasi dalam bekerja	0.831**	0.196	Valid
Jejang karir yang ada sudah sesuai dengan harapan pegawai	0.736**	0.196	Valid
Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	0.821**	0.196	Valid
Pegawai selalu bertanggungjawab atas pekerjaan pegawai untuk mencapai tujuan institusi.	0.664**	0.196	Valid
Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan kantor	0.609**	0.196	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 98 yaitu 0.196

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Fhitung	n = 98	Keterangan
Pegawai mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	0.819**	0.196	Valid
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	0.832**	0.196	Valid
Target yang harus pegawai capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	0.921**	0.196	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0.876**	0.196	Valid
Atasan selalu melakukan pengawasan kerja pada saat jam kerja berlangsung	0.903**	0.196	Valid
Pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	0.906**	0.196	Valid
Pekerjaan yang kompleks membuat pegawai sulit membagi waktu.	0.887**	0.196	Valid
Pekerjaan yang berlebihan membuat pegawai mudah cepat sakit.	0.923**	0.196	Valid
Pegawai memiliki kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	0.622**	0.196	Valid
Pegawai dengan cepat mengerjakan tugas dan mengumpulkan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.500**	0.196	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.925**	0.196	Valid
Pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.893**	0.196	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Beban kerja (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 98 yaitu 0.196

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai Fhitung	n = 98	Keterangan
Pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0.764**	0.196	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapih	0.675**	0.196	Valid
Pegawai dapat bekerja dengan cekatan dan cepat	0.825**	0.196	Valid
Pegawai ini cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0.679**	0.196	Valid
Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0.681**	0.196	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	0.843**	0.196	Valid
Pegawai tidak pernah terlambat masuk kerja	0.882**	0.196	Valid
Pegawai selalu datang tepat waktu dalam masuk kerja maupun setelah jam istirahat untuk masuk kembali pegawai tepat waktu	0.786**	0.196	Valid
Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	0.588**	0.196	Valid
Pegawai ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama	0.729**	0.196	Valid
Pegawai ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	0.824**	0.196	Valid
Pegawai dapat bekerja sama demi mencapai tujuan bersama	0.845**	0.196	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 98 yaitu 0.196

## b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,888	> 0,60	Reliabel
2	Beban Kerja (X2)	0,961	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,929	> 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

## c. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.98089019
Most Differences	Extreme Absolute Positive	.103
	Extreme Positive	.086
	Extreme Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Motivasi Kerja (X1), Beban kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.011 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Beban kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.103, berarti data residual terdistribusi normal

### 2) Uji Multikolinearitas



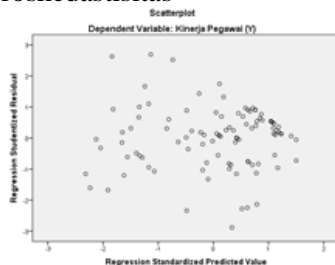
Tabel 4.14  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.597	2.755		5.661	.000		
	Motivasi Kerja (X1)	.349	.072	.352	4.845	.000	.730	1.369
	Beban Kerja (X2)	.420	.055	.550	7.570	.000	.730	1.369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Gambar 4.3  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15  
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.619	6.04223	1.913

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.913. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 98, k = 2 diperoleh dL= 1.629 dan dU= 1.712, maka 4 - dU = 2,288 Karena nilai DW = 1.913, berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1,712 < 1.913 < 2,288, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.17  
 Koefisien Korelasi Parsial Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.406	.400	7.58168

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,637 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,500 – 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Motivasi kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat

Tabel 4.18  
 Koefisien Korelasi Parsial Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.531	6.69941

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja kerja (X2)

b. Dependent Variable: kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,732 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,500 – 0,750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat

Tabel 4.19  
 Koefisien Korelasi Simultan Motivasi kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.619	6.04223

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Motivasi kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,792 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,750 – 0,990 artinya bahwa



tingkat hubungan antara variabel Motivasi kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20  
 Koefisien Determinasi Parsial Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 <sup>a</sup>	.406	.400	7.58168
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.406, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,6% variabel Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 59,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.21  
 Koefisien Determinasi Parsial Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.531	6.69941
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.536, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 53,6% variabel Variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 46,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.22  
 Koefisien Determinasi Simultan Motivasi kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.619	6.04223
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.627, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 62.7% variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Beban kerja (X2) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan

(bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebesar 37.3% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.23  
 Hasil Analisis Regresi X<sub>1</sub> – Y

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.976	3.233		7.106	.000
	Motivasi Kerja (X1)	.632	.077	.637	8.184	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Nilai konstanta intersep sebesar 22,976 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X1) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 22.976.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.632. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X1) akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.632, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1) dianggap konstan.

Tabel 4.24  
 Hasil Analisis Regresi X<sub>2</sub> – Y

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.518	2.459		9.564	.000
	Beban Kerja kerja (X2)	.559	.053	.732	10.644	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Nilai konstanta intersep sebesar 23,518 menyatakan bahwa jika variabel Beban kerja (X2) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 23.518.

Nilai koefisien regresi variabel Beban kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.559. Hal ini berarti jika variabel Beban kerja (X2) akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.559, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X1) dianggap konstan

Tabel 4.25  
 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  $X_1$  dan  $X_2$  - Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.597	2.755		5.661	.000
1 Motivasi Kerja (X1)	.349	.072	.352	4.845	.000
Beban Kerja (X2)	.420	.055	.550	7.570	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Nilai Konstanta a = 15.597 dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja dan Motivasi kerja bernilai nol maka kinerja pegawai bernilai positif sebesar 15.597.

Koefisien regresi Motivasi Kerja  $b_1 = 0.349$  dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi Kerja meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.349.

Koefisien regresi Motivasi kerja  $b_2 = 0.420$  dapat diartikan bahwa jika Motivasi kerja meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.420

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan Skiripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 22,976 + 0,632X_1$ . Koefisien Korelasi sebesar 0,637 memiliki hubungan yang kuat, Koefisien Determinasi sebesar 0,406 atau 40,6% sedangkan sisanya sebesar 59,4%. Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Motivasi Kerja (X1) dengan thitung sebesar 4,845 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (4,845 > 1.984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 23,518 + 0,559X_2$ . Koefisien Korelasi sebesar 0,732 memiliki hubungan yang kuat, Koefisien Determinasi sebesar 0,536 atau 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4%. Terdapat pengaruh Beban kerja (X2) dengan thitung sebesar 7,570 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel (7,570

> 1.984) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  $Y = 15,597 + 0,349X_1 + 0,420X_2$ . Koefisien Korelasi sebesar 0,792 memiliki hubungan yang kuat, Koefisien Determinasi sebesar 0,627 atau 62,7% sedangkan sisanya sebesar 37,3%. Dapat disimpulkan pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Beban kerja (X2) yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 81.374 sedangkan Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 97$  sebesar 2.70. Jadi Fhitung > dari Ftabel ( $\alpha$  0,05) atau  $81.374 > 2.70$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1), Beban kerja (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. P. (2018). Manajemen Suber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa
- [2] Fahmi, Irham (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- [3] Ghozali, Imam (2013). Analisis Multivariate dengan program SPSS 25 Update. Semarang: Lembaga Penerbit University Diponegoro.
- [4] Hamalik Oemar, Proses Belajar Mengajar, Jakarta: Bumi Aksara 201
- [5] Gary, D. 2015. Human Resource Management, Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- [6] Handoko, T. Hani. Manajemen. 2 vols. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2016.
- [7] Hasibuan, M. S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV.ANDI.
- [9] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:
- [10] Pt. Remaja Rosdakarya.
- [11] Mangkunegara, A. Prabu. (2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bandung: PT. Refika Aditama.
- [12] Manullang, M. 2014. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan.

- [13] Rini Astuti & Oki Prima Anugrah Lesmana, 2018:55 No. E-ISSN: 2615-2932 Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan
- [14] Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan & Imelda W.J ogi, 2019.991 No E-ISSN: 2303-1174 Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Pln (Persero) Area Manado
- [15] Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M. Sinaga (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot.
- [16] Riny Chandra (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.
- [17] Saptono, Idiannor Mahyuddin & Gerilyansyah Basrindu, 2017:15-25 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas
- [18] Oktavianti (2020) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. DEW Indonesia.
- [19] Bahri Dkk (2019) Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II/B Bangkinang Kota.
- [20] Rusda Irawati (2017) Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia.
- [21] Pebri Fitri Antaka (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipo Lokomotif Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta
- [22] Lily Setyawati Kristiant (2021) Pengaruh Motivasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta
- [23] Aisha, Atya Nur., Pamoedji, Hardjomidjojo., dan Yassierli. 2013. Effects of
- [24] Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on