

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Seprizal Wira Saputra *1

Doni Marlius²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP". Padang, Indonesia

e-mail: seprizalwirasaputra@gmail.com¹, donimarlius99@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Jenis pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 79 responden Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan menggunakan pengujian uji instrument, (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) kemudian regresi linear berganda dan uji hipotesisi dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dankepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to examine the influence of workload variables, work motivation and job satisfaction on employee performance at PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. This type of research uses quantitative methods. Data collection is done by distributing questionnaires to 79 respondents. The sampling technique used is the Saturated Sampling Technique, namely the sample determination technique when all members of the population are used as samples, using instrument testing (validity test and reliability test).), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) then multiple linear regression and hypothesis testing with the help of the SPSS application. The results of the research show that workload has no significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting sebagai potensi penggerak disemua aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa komunikasi dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawainya. Oleh sebab itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang di tempatkan pada tempat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membantu perusahaan tersebut untuk mencapai sasaran secara keseluruhan, secara efektif dan efisien (Theodora, 2015). Perkembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Untuk menuju hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal agar tercapaikinerja yang baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan

intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

Kinerja karyawan merupakan elemen yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai manifestasi integritas kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai performa kerja sesuai dengan perannya pada sebuah perusahaan dalam rentang waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Altri, 2019).

PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat namun memberikan profit juga untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Selain hal itu tugas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum.

Fenomena yang terjadi di PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti yaitu masalah yang berhubungan dengan kinerja menumpuknya suatu pekerjaan yang membuat karyawan merasa terbebani dalam tekanan dari perusahaan tersebut, yang menyebabkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu terlihat masih ada beberapa karyawan yang motivasi kerjanya rendah, dikarenakan kurangnya perhatian atau arahan dari pimpinan yang menyebabkan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan belum sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu seperti kurangnya menghargai sesama rekan kerja, dan kurangnya interaksi antar karyawan, dimana karyawan berkompetisi untuk mendapatkan penghargaan dan saling menjatuhkan. Hal itu menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada pegawai PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung ini menunjukkan kinerja yang kurang optimal, hal tersebut terdapat pada data pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2020, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Data Pencapaian Kinerja Karyawan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Target Pelaksanaan Pelayanan			Persentase (%)
		Target (Konsumen)	Realisasi (Konsumen)	Belum terrealisasi (Konsumen)	
Januari	79 Karyawan	500	354	146	70,8%
Februari	79 Karyawan	456	221	235	48,5%
Maret	79 Karyawan	710	543	167	76,5%
April	79 Karyawan	487	431	56	88,5%
Mei	79 Karyawan	349	326	23	94,5%
Juni	79 Karyawan	390	255	135	65,4%
Juli	79 Karyawan	453	335	118	74%
Agustus	79 Karyawan	581	525	56	90,4%
September	79 Karyawan	659	567	91	86%
Oktober	79 Karyawan	497	329	168	66,2%
November	79 Karyawan	380	221	159	58,2%
Desember	79 Karyawan	668	576	92	86,2%
Rata-Rata		861	390	120	45,3%

Sumber: Bagian Humas & Pelayanan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung 2022

Dari data 1 di atas terdapat terdapat 79 orang karyawan dimana 1 orang Direktur, 3 orang Kepala bagian, 5 orang kasih 60 orang staf. pada data Pencapaian Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung pada tahun 2022 setiap bulannya berfluktuasi, dimana dilihat persentase pencapaian kinerja pada bulan Januari 70,8%, bulan Februari mengalami penurunan yaitu 48,5%, dan pada bulan Maret, April sampai Mei mengalami kenaikan yaitu dengan

persentase 76,5%, 88,5% dan 94,5%, dan pada bulan Juni kembali mengalami penurunan yaitu dengan persentase 65,4%, dan pada bulan Juli dan Agustus mengalami kenaikan yaitu dengan persentase 74% dan 90,4%, dan pada bulan September, Oktober dan November kembali mengalami penurunan dengan persentase 86%, 66,2% dan 58%, dan pada bulan desember kembali mengalami kenaikan yaitu dengan persentase 85,2%. Berdasarkan tabel juga dapat diketahui jika pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu yang terlihat dari persentase yang belum terealisasi pekerjaan menurun pada tahun 2022, sehingga akan menumpuk pekerjaan pada periode selanjutnya. Hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih berat, atasan harus memberikan dorongan dan fasilitas yang memadai agar karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dengan adanya usaha untuk peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan dasarnya yaitu harus mengatasi beban kerja setiap karyawan. Menurut Hera et al, (2016) beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seorang bekerja. Sedangkan menurut Wibowo, (2017) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan. Menurut Mckee, (2019) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu. Sedangkan menurut Rolos et al, (2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Selain mengatasi beban kerja, pemberian motivasi kerja juga dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan. Aldi and Susanti (2019) motivasi merupakan langkah pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai agar pegawai tersebut dapat bekerja sesuai dengan harapan. Menurut Larasati, (2014) yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai yaitu daya dorongan yang melibatkan seorang anggota organisasi untuk mengarahkan kemampuan seperti bentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktu untuk melakukan sebagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat penting karena karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang ikut menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas kelompok tersebut. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik baiknya agar etika kerja, pengabdian, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga kemungkinan besar akan berakibat rendahnya kinerja karyawan dalam organisasi (Martoyo, 2000). Rosita (2019) kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaannya. Karyawan akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaan jika ada kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya (Sanuddin & Widjojo, 2013).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, meliputi:

- 1 Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.

- 2 Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.
- 3 Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Arda (2017) mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beban Kerja

Menurut Hera et al, (2016) beban kerja merupakan suatu tanggung jawab yang harus dikerjakan dan merupakan tuntutan dari perusahaan yang terkait dimana seorang bekerja. Sedangkan menurut Wibowo, (2017) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Motivasi Kerja

Menurut (Saman & Dewi, 2012) motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia karena suatu tujuan tertentu. Menurut (Baskoro, 2013) menyatakan motivasi yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam pencapaian hal yang sangat spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan *invisible* yang diberikan untuk mendorong individu dalam pencapaian tujuan.

Kepuasan Kerja

Rosita (2019) mengemukakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Hipotesis

H1 : Diduga beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dimana data yang berupa angka merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, penelitian kuantitatif dipergunakan untuk dapat melihat hasil dari penelitian dalam menjawab rumusan masalah yang ditentukan untuk diteliti yang disajikan dalam bentuk data dan ditarik kesimpulannya dengan teori-teori telah dipelajari.

Objek Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) objek penelitian yaitu sasaran secara ilmiah agar mendapatkan data untuk kegunaan tertentu mengenai suatu objektif, valid serta reliabel tentang sesuatu hal atau variabel tertentu. Adapun yang menjadi objek Menentukan objek penelitian merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian. Karena itu dari objek penelitian pada penelitian ini pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dikatakan suatu wilayah generalisasi yang mencakup atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti supaya dapat di pelajari

lebih lanjut sehingga dapat ditarik apa kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung sebanyak 79 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan sampel yaitu bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sebutan lain untuk sampel jenuh yaitu sensus, dimana sampelnya adalah yang meliputi anggota populasi. Jadi Sampel yang digunakan adalah 79 orang karyawan PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Hadiyatno, (2016) ada beberapa istilah yang digunakan untuk penelitian: Data kualitatif dan Data Kuantitatif.

Sumber Data

- a. Data primer, Data primer yaitu langsung dari subjek dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawandi PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.
- b. Data sekunder, Data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi baik berupa laporan maupun informasi dari pihak perusahaan ataupun pihak yang terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan dilakukan dengan teknik sebagai berikut: Angket dan Studi kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan uji regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode:

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Bila nilai *corrected item correlation* suatu butir pernyataan lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan bila nilai *corrected item correlation* lebih kecil dari 0,30 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Butir pernyataan yang dinyatakan tidak valid akan dikeluarkan atau tidak digunakan mengukur sebuah variabel penelitian (Sugiyono 2017).

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Secara umum uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaan yang valid yang dilihat dari nilai cronbach alpha yang dihasilkan > 0,60 (Sugiyono 2017). Suatu kuesioner, dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi normal atau tidak. Indikator digunakan dalam uji normalitas adalah one sample komogrof smirnov test, dengan standar α 0,05 (Sugiyono, 2017). Sehingga dapat disimpulkan:

1. Apabila sign. > 0,05 artinya data tersebut terdistribusi normal.
2. Apabila sign. < 0,05 artinya data tidak terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Sebelum memakai analisis dengan menggunakan regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas yaitu uji hubungan sesama variabel independen. Uji

multikolinearitas ini berguna untuk menghindari supaya jangan ada diantara variabel independen yang berkorelasi sesamanya, maka terlebih dahulu harus dilihat hubungan dari masing-masing variabel dengan melihat nilai VIF. Menurut (Ghozali 2016), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang umum dipakai adalah > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10 yang menandakan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji glejser. Dalam uji ini apabila bila signifikansi > 0,05 atau kesalahan menolak data maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali 2016)

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear bergandamerupakan salah satu teknik analisis data yang sering digunakan oleh seorang peneliti yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Regresi Linear Berganda di notasikan dalam persamaan berikut ini (Ghazali, 2016):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X1 = Beban Kerja
- X2 = Motivasi Kerja.
- X3 = Kepuasan Kerja

Uji t-Statistik

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai adalah uji t-statistik. Untuk melihata tingkat signifikan di masing-masing variabel independen secara statistik, dan digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau parsial. Untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Bisa dilihat dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya, dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

1. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel independen secara individual udah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel indipenden secara individual berpengaruh signifikan terhadapvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah kuisiонер dikatakan valid atau terjadi hubungan yang signifikan jika *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ dan apabila $\leq 0,3$ artinya data atau kuisiонер yang di ukur tidak valid atau tidak terjadi hubungan yang signifikan. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan dihasilkan dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.	0.483	0,300	Valid

Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	0.546	0,300	Valid
Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.	0.635	0,300	Valid
Selama bekerja, saya berusaha lebih baik dari rekan kerja saya.	0.712	0,300	Valid
Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.	0.621	0,300	Valid
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.	0.695	0,300	Valid
Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditemukan.	0.534	0,300	Valid
Saya ciptakan suasana kerja yang mendukung.	0.389	0,300	Valid
Saya merasa sanggup bekerja secara mandiri tapi tidak menutup kemungkinan untuk bekerja sama dengan orang lain.	0.537	0,300	Valid
Saya selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberi tahu.	0.620	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 3 Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.	0.780	0,300	Valid
Pada saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.	0.390	0,300	Valid

Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.	0.767	0,300	Valid
Beban kerja saya sehari hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.	0.741	0,300	Valid
Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.	0.647	0,300	Valid
Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya sudah cukup.	0.756	0,300	Valid
Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	0.625	0,300	Valid
Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.	0.621	0,300	Valid
Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.	0.698	0,300	Valid
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0.406	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel beban kerjadapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pendidikan untuk menunjang prestasi.	0.777	0,300	Valid
Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi.	0.532	0,300	Valid
Perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan yang berprestasi.	0.891	0,300	Valid
Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	0.584	0,300	Valid
Saya menikmati persaingan dan kemenangan.	0.608	0,300	Valid
Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.	0.606	0,300	Valid
Saya saling menghormati antar sesama rekan kerja.	0.886	0,300	Valid
Setiap saya mendapat kesulitan rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya.	0.805	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel motivasi kerjadapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Item Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Perusahaan memberi gaji sesuai dengan kemampuan karyawannya.	0.764	0,300	Valid

Gaji saya cukup mengingat tanggung jawab yang saya pikul.	0.570	0,300	Valid
Saya merasa banyak mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya.	0.854	0,300	Valid
Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	0.608	0,300	Valid
Rekan yang bekerja dengan saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	0.589	0,300	Valid
Ketika saya meminta bantuan kepada rekan kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan tersebut selesai.	0.607	0,300	Valid
Saya suka dengan standar yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan.	0.844	0,300	Valid
Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.	0.770	0,300	Valid
Koordinator selalu memberikan dukungan kepada saya.	0.323	0,300	Valid
Koordinator saya selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi.	0.314	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel kepuasan kerjadapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300. Oleh sebab itu semua pernyataan dapat digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabelitas untuk mengetahui variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabelitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan tabel 5:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,600	Reliabilitas
2.	Beban Kerja (X1)	0,896	0,600	Reliabilitas
3	Motivasi Kerja (X2)	0,912	0,600	Reliabilitas
4	Kepuasan Kerja (X3)	0,891	0,600	Reliabilitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel 6 diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar *Role Of Thumb* 0.600, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara beban kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) Kinerja Karyawan(Y) dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 7 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Standar Error	Sign
Constand	9.188	4.636	0.051
Beban Kerja (X1)	0.143	0.088	0.109

Motivasi Kerja (X2)	0.273	0.128	0.037
Kepuasan Kerja (X3)	0.344	0.083	0.000

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 9,188 + 0,143 (X_1) + 0,273 (X_2) + 0,344 (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 9.188satuan, artinya jika beban kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan kepuasan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 9.188satuan.
2. Koefisien regresi beban kerjasebesar 0.143satuan artinya setiap penurunanbeban kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan menurun sebesar 0.143satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Koefisien regresi motivasi kerjasebesar 0.273satuan artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.273satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi kepuasan kerjasebesar 0.344satuan artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.344satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Utuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (a=0.05) dengan hasil sebagai berikut

Tabel 8 Hasil Uji T

No	Variabel	Standar Error	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Beban Kerja (X1)	0.088	1.624	1,665	0.109	H1 ditolak
2	Motivasi Kerja (X2)	0.128	2.126	1,665	0.037	H2 diterima
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.083	4.158	1,665	0.000	H3 diterima

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

Pengaruh variabel beban kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1).Variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (1.624<1.665), nilai sig lebih besar dari alpha (0.109>0.05). Maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak**.

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1).Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.126>1.665), nilai sig lebih kecil dari alpha (0.037<0.05).maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1).Variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4.158>1.665), nilai sig lebih kecil dari alpha (0.000<0.05).maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesatu, ditemukan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung

Buana Sijunjung. Dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha. maka, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **ditolak**.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. 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. 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.

Penelitian ini menurut Wibowo, (2017) mengemukakan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Baskoro, (2013) mengemukakan beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan menurunkan hasil kerja pada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Hera et al, (2016) dengan judul pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin banyaknya beban pikiran pada karyawan akan semakin menumpuknya pikiran yang membuat tidak fokus seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini diartikan dengan memberikan motivasi atau dorongan pada diri seseorang bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi agar tercapai tujuan dari suatu organisasi, dengan tercapainya tujuan tersebut maka tujuan dari perorangan dalam organisasi juga akan tercapai.

Hasil penelitian ini didukung Larasati, (2014) yang mengemukakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi kerja pegawai yaitu dorongan yang mengarahkan seorang anggota organisasi untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan sebagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Apriliana et al., (2013) pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya semakin pimpinan memberikan motivasi terhadap karyawannya akan meningkatkan hasil kerja pada perusahaan karena motivasi pada setiap karyawan sangat berpengaruh pada semangatnya setiap karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini dapat diartikan Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Apabila tingkat kepuasan

setiap karyawan yang dirasakan tinggi maka semangat setiap karyawan meningkat dan dapat meningkatkan hasil kinerja pada perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung Hasibuan (2013) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini mengemukakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputra (2016) mengemukakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor. Arda (2017) Mengemukakan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Changgriawan (2017) mengemukakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada one way production. Karena jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS, maka peneliti akan memberikan kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan pada awal penulisan. Dan adapun kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Artinya dengan adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan hasil kerja pada perusahaan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Yang artinya apabila pemberian motivasi kerja dilakukan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Yang artinya apabila pada setiap karyawan merasakan kepuasan pada perusahaan maka akan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain: Untuk perusahaan disarankan untuk mendorong setiap karyawan agar saling membantu satu sama lain dalam pekerjaan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk perusahaan dalam agar lebih mengatasi beban kerja pada setiap karyawan dan lebih memberikan motivasi-motivasi pada setiap karyawan agar karyawan untuk lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya, dan dalam kepuasan pada setiap karyawan perusahaan harus lebih meningkatkan memberikan upah/gaji sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan karena dengan merasakan rasa puas karyawan salah satu faktor untuk mendorong peningkatannya kinerja. Untuk peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengakat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis usaha yang berbeda. Dapat menambahkan variabel independen selain variabel yang di teliti dalam penelitian ini, karena dalam penelitian penulisan skripsi ini peneliti merasa masih ada beberapa indikator-indikator yang belum bisa penulis jelaskan dan masih jauh dari kesempurnaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M.Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE "KBP" Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen. serta Doni Marlius, SE, MM selaku dosen pembimbing penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>.
- Apriliansa, S., Hamid, D., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 180–187.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiyatno, Didik, SE, M. S. (2016). *pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Balikpapan*. 1–19.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja (studi pada pegawai PT phoenix Agung pratama). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (burnout) dengan kinerja perawat wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 119–135.
- Iswari, rina indra. (2018). *Pengaruh Peran Ganda , Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Pendahuluan*. 7(September), 83–94.
- Larasati, S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, V(3), 200–213.
- Mangkunegara. (2015). *manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Marlius, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1), 462–477.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta. Penerbit : BPFE.
- Pandaleke, D. (2010). pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan/pegawai. *Jurnal Emba*, 4(2), 199–210.
- Robbins, P. S. (2000). *Human Resource Management Concept And Practices*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>.
- Rosita, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>.
- Saman, A., & Dewi, E. M. P. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Dukungan Suami Terhadap Stres Konflik Peran Ganda dan Kepuasan Perkawinan pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 2(2), 93. <https://doi.org/10.26740/jppt.v2n2.p93-101>.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.

- Saputra, agus tunggal. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian bisnis* (3rd ed.). Bandung : CV.Alfabeta.
- Susanty, A., & Wahyu Baskoro, S. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77-84.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570-1580.
- Wibowo. (2007). *Kepemimpinan, Pemerintahan Indonesia*. Rafika Aditama : Bandung.