

## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA SARANA MAKMUR BALI**

**I Komang Suryadnya Diputra , Putu Ari Pertiwi Sanjiwani,  
I Made Surya Prayoga**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [suryadnyadiputra@unmas.ac.id](mailto:suryadnyadiputra@unmas.ac.id)

### **ABSTRAK**

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi, karena dengan kinerja pegawai yang baik maka tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hasil observasi, permasalahan yang ditemukan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan. Dalam kemampuan kerja ditemukan kurangnya tingkat penguasaan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan sedangkan berkaitan dengan beban kerja yaitu karyawan terbebani dengan pekerjaan yang harus dilakukan. dan pada motivasi kerja ditemukan kurangnya kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang selaras, dan mampu bekerjasama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, Beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali. Penelitian ini jumlah populasi dan sampel sebanyak 32 orang karyawan sebagai responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS *versi 25.00*.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali.

**Kata kunci: Kemampuan kerja, Beban kerja, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan**

### **I. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusia. Suatu organisasi tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran tanpa sumber daya manusia yang berkualitas (Maghfiroh, 2021). Dalam menentukan masa depan sebuah organisasi sumber daya manusia memiliki peran strategis (Hutagalung, 2022). Menurut Susan (2019) individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan dan pendidikan (Pramesrianto, dkk., 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting (Sembiring, dkk., 2021). Untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi, sumber daya manusia adalah aset utama organisasi manapun (Labola, 2019). Menurut Pramesrianto, dkk., (2020) sumber daya

manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena peran mereka dalam menjalankan kebijakan dan operasi perusahaan.

Menurut Pramesrianto, dkk., (2020) pengakuan sumber daya manusia sangat penting dalam tenaga kerja organisasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efisien dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Peran dan kinerja karyawan di fungsikan untuk mencapai keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Tukan, dkk., 2022). Menurut Rahayuni, dkk., (2022) yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan merupakan suatu kinerja. Sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja (Tukan, 2020). Menurut Widyandari, dkk., (2022) hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu merupakan kinerja. Hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai merupakan hasil kerja. Menurut Rahayuni, dkk., (2022) kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas merupakan sesuatu untuk mengukur kinerja karyawan.

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Widyandari, dkk., 2022). Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaannya kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Novinia, dkk., 2022). Menurut Arif, dkk., (2020) kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan

tertentu merupakan kemampuan kerja. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pada hakekatnya kapabilitas intelektual, dan emosional, dapat dirumuskan sebagai kemampuan kerja dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi, 2021). Menurut Widyandari, dkk., (2022) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu merupakan kemampuan kerja.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan dianggap sebagai pekerjaan yang diterima. Jika tugas-tugas ini diterima dengan tenggat waktu yang tetap, mereka akan mengalami beban kerja, yang sering disebut sebagai beban kerja (Hartono, 2020). Beban kerja, menurut Retno, dkk., (2022) adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Hubungan beban kerja dengan kinerja adalah kompleks, tidak selalu disebabkan oleh beban kerja yang meningkat kinerjanya sehingga kinerjanya menurun, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi atau terlalu rendah dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal.

Sedangkan dalam fenomena beban kerja, terdapat kurang senangnya karyawan merupakan penyebab dari beban kerja yang tinggi dan menyebabkan karyawan hingga akhirnya menjadi kelelahan bekerja. Beban

kerja juga berdampak terhadap fisik dan psikis sehingga mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husin, dkk., (2021), Ohorela (2021) dan Siburian, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian Dijaya, dkk., (2021) dan Silva, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Rahayuni, dkk., 2022). Dorongan diperlukan sebagai motivasi untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Indraningrat, dkk., 2022). Menurut Septiantari, dkk., (2022) dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja motivasi merupakan hal yang penting, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk., 2022).

Menurut Widyandari, dkk., (2022) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ada beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan antara lain: Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pengakuan dan Reward, dan Pengembangan Karir. Dengan demikian kegiatan yang memberikan dorongan penting sebagai motivasi dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja untuk keberhasilan organisasi.

Pada fenomena motivasi kerja, bahwa diperoleh kurangnya kebutuhan sosial (*social need*) terhadap pegawai yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang selaras, bisa bekerjasama, dan sebagainya dilihat dari banyaknya karyawan masih individu dalam menyelesaikan tugas.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019) *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Penelitian ini mengaplikasikan *goal setting theory* sehingga dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas dan menantang yang dapat meningkatkan kinerja individu. *Goal setting theory*, teori ini menekankan pentingnya penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (*smart goals*) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan *goal setting theory* dengan penelitian ini mengenai pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: Kemampuan kerja karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi cenderung lebih mampu menetapkan dan mencapai tujuan yang menantang. Dalam konteks penelitian ini, kemampuan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk menetapkan tujuan yang realistis dan menantang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan prinsip *goal setting theory*. Beban kerja yang

sesuai dapat mempengaruhi bagaimana tujuan ditetapkan dan dicapai. Jika beban kerja terlalu berat, karyawan mungkin merasa tertekan dan tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan yang jelas dan menantang, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam penetapan dan pencapaian tujuan. Menurut *goal setting theory*, tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dalam penelitian ini, jika motivasi kerja karyawan tinggi, mereka lebih cenderung untuk menetapkan tujuan yang ambisius dan berusaha keras untuk mencapainya, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi kemampuan kerja, beban kerja dan motivasi kerja.

## 2.1. Kemampuan Kerja

Menurut Arif, dkk., (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi, 2021). Menurut Widyandari, dkk., (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas. Tugas yang di berikan tersusun dari kemampuan intelektual,

kemampuan fisik, dan keterampilan pengetahuan.

## 2.2. Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kondisi normal selama periode waktu tertentu disebut beban pekerjaan (Retno, dkk., 2022).

Beban kerja, menurut Mahawati, dkk., (2021) didefinisikan sebagai jumlah tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan. Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok tugas dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya, karyawan akan sangat terpengaruh oleh tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi (Nabawi, 2019). Menurut Alfiah (2022) terlalu banyak beban kerja dapat menyebabkan stres dan kejenuhan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi kinerja. Tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak adalah penyebab dari kondisi ini. Beban kerja harus seimbang dan sesuai dengan kemampuan fisik dan keterbatasan manusia. Ini adalah jumlah yang dihasilkan dari perhitungan volume kerja dan norma waktu. Pekerja akan bosan jika kemampuan mereka lebih besar dari pada tuntutan mereka. Sebaliknya, jika kemampuan mereka lebih rendah dari pada tuntutan mereka, mereka akan lebih kelelahan. Tiga jenis beban kerja dapat dihadapi oleh karyawan yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, yang dikenal sebagai *overcapacity*, atau beban kerja yang terlalu rendah, yang dikenal sebagai *undercapacity*.

Salah satu sumber tekanan yang terkait dengan jumlah pekerjaan yang berlebihan

adalah beban kerja. Dalam situasi seperti ini, pimpinan organisasi harus memprioritaskan penyelesaian tugas. Namun, semua akan bergantung pada masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas bergantung pada seberapa berat beban kerja yang dirasakan individu (Idayanti, dkk., 2020). Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### 2.3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan (Indraningrat, dkk., 2022). Menurut Septiantari, dkk., (2022) motivasi penting untuk meningkatkan prestasi kerja karena orang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi akan berkontribusi terhadap kinerja pekerjaannya. Motivasi adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai insentif sebesar-besarnya terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk., 2022). Menurut Widyandari, dkk., (2022) motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti mendorong atau memberikan motivasi untuk menimbulkan semangat dalam bekerja seseorang sehingga ia mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau tenaga yang mendorong pegawai untuk berorientasi atau bekerja mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan dan penting dalam meningkatkan suatu

efektivitas kerja untuk keberhasilan organisasi.

### 2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang selama melaksanakan suatu tugas berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatannya. Menurut Rahayuni, dkk., (2022) Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau kegiatan tertentu dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Menurut Widyandari, dkk., (2022) kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Hasil kerja ini merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan dan keinginan yang ingin dicapai. Menurut Rahayuni, dkk., (2022) untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas.

## III. HIPOTESIS

- H1 : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di area PT. Bina Sarana Makmur Bali yang beralamat di Jl. Dharmawangsa, Kampil, Kec. Kuta Selatan.

### 4.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini merupakan hal yang akan diteliti dan menjadi bagian yang sangat penting untuk mendapatkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian antara lain: Kemampuan kerja, Beban Kerja, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan.

### 4.3 Identifikasi Variabel

Dua jenis variable digunakan dalam penelitian ini. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kemampuan kerja (X1), Beban kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3), sedangkan variable terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y).

### 4.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran tentang variabel yang digunakan, agar tidak terjadi kesalahan persepsi maka berikut disampaikan definisi operasional sebagai berikut :

1. Kemampuan kerja merupakan Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan merupakan kemampuan kerja. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali.
2. Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus di selesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu seperti pekerjaan yang harus di selesaikan oleh setiap karyawan.
3. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi. Motivasi ini bisa datang dari berbagai sumber dan dapat mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi yang ada.
4. Kinerja karyawan merupakan sejauh mana karyawan secara keseluruhan berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencakup aspek finansial,operasional, dan pelayanan.

### 4.5 Jenis dan Sumber Data

#### 1) Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah data yang merupakan investasi sistematis

mengenai sebuah fenomena atau situasi dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan Teknik statistik, matematika, atau komputasi. Dengan menggunakan berbagai model sistematis, berbagai teori, dan hipotensis yang berkaitan dengan fenomena alam yang sedang terjadi. Data ini berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu seperti: jumlah pegawai, tingkat absensi dan jumlah hari kerja (Purwanto, 2022).

- b. Data kualitatif adalah data yang berbentuk teks atau narasi dan memiliki karakteristik yang lebih dinamis dan fleksibel. Data ini menggunakan data yang berupa keterangan-keterangan secara umum, data ini dari hasil wawancara dan observasi seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta tugas dan tanggungjawabnya (Purwanto, 2022).

#### 2) Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan yaitu :

- a. Sumber primer diperoleh dari responden langsung
- b. Sumber sekunder diperoleh dari artikel ilmiah dan media perantara.

### 4.6 Metode Penentuan Sampel

Populasi adalah subjek penelitian atau individu yang dimaksudkan untuk karakteristiknya diteliti. bagian yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga merupakan keseluruhan subyek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama (Roflin, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali yang berjumlah 32 orang.

**4.7 Metode Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan melalui metode observasi dan wawancara dengan cara mengadakan pengamatan dan peninjauan secara langsung ke lokasi serta mengajukan pertanyaan langsung kepada responden. Kemudian dilanjutkan menggunakan metode kuisioner dengan skala yang digunakan pada kuisioner adalah Skala Likert dari rentang skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

**V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Hasil Penelitian**

**1) Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu kemampuan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien 0,30 sehingga dapat dikatakan valid.

**2) Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu kemampuan kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

**5.2 Uji Asumsi Klasik**

**1) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Komogorov- Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

**Hasil uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		32
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76248304
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.118
	<i>Positive</i>	.110
	<i>Negative</i>	-.118
<i>Test Statistic</i>		.096
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Hasil uji Normalitas di atas dapat di lihat bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual

adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**2) Uji Multikolinearitas**

Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada Tabel berikut ini.

**Hasil Uji Multikoleniaritas**

<b>Coefisien</b>								
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.206	2.497		2.886	.007		
	X1	.321	.094	.456	3.415	.002	.353	2.829
	X2	-.287	.097	-.365	-	.006	.410	2.442
	X3	.237	.106	.215	2.242	.033	.688	1.453

a. *Dependent Variable: Y*

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas terlihat bahwa semua variable bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

**3) Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejser*. Model ini dilakukan dengan meregresikan nilai *absolute* ei dengan variabel bebas.

Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei), maka tidak ada heterokedastisitas (Ghozali, 2017:108).

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.201	1.415		.142
	X1	-.077	.053	-.426	-1.451
	X2	-.002	.055	-.008	-.028
	X3	.114	.060	.399	1.896

a. *Dependent Variable: ABS\_RES*

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>), Beban kerja (X<sub>2</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>3</sub>) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute* ei),

maka tidak ada heterokedastisitas.

**5.3 Hasil Analisis Data**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Kemampuan kerja, motivasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari Tabel berikut ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.206	2.497		2.886	.007
	X1	.321	.094	.456	3.415	.002
	X2	-.287	.097	-.365	-2.942	.006
	X3	.237	.106	.215	2.242	.033

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,206 + 0,321 X_1 - 0,287 X_2 + 0,237 X_3$$

Berdasarkan model regresi berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

1.  $b_1 = 0,321$ , Hal ini berarti bahwa apabila Kemampuan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2.  $b_2 = -0,287$ , Hal ini berarti bahwa apabila Beban kerja menurun, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3.  $b_3 = 0,237$ , Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara Motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel berikut.

Hasil Koefisien Determinasi

Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 <sup>a</sup>	.823	.804	.80229

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil dari koefisien Determinasi pada Tabel diatas dapat diketahui

nilai *Adjusted R.square* = 0,804 atau 80,4%., artinya Kemampuan kerja ( $X_1$ ) Beban kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Bina Sarana Makmur Bali adalah sebesar 80,4%. dan sisanya 19,6 % dipengaruhi variabel yang lain.

**Uji F**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara Kemampuan kerja, Motivasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F dapat disajikan pada Tabel berikut.

Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.977	3	27.992	43.489	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.023	28	.644		
	Total	102.000	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 43,489 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil

**Uji t**

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Kemampuan kerja , Beban kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Berikut ini hasil uji t dapat disajikan pada Tabel berikut.

Hasil Uji t test

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.206	2.497		2.886	.007
	X1	.321	.094	.456	3.415	.002
	X2	-.287	.097	-.365	-2.942	.006
	X3	.237	.106	.215	2.242	.033

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan variabel kemampuan kerja menunjukkan nilai t- hitung sebesar 3,415 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel kemampuan kerja  $0,002 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali, artinya apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, dan H1 diterima.

- b. Pengaruh Beban kerja terhadap karyawan menunjukkan variabel beban kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar -2,942 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel beban kerja  $0,006 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Bina Sarana Makmur Bali, artinya apabila beban kerja karyawan menurun /berkurang maka kinerja karyawan akan meningkat dan H<sub>2</sub> diterima.
- c. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan variabel motivasi kerja menunjukkan t-hitung sebesar 2,242 dan signifikansi t-hitung untuk variabel motivasi kerja  $0,033 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Bina Sarana Makmur Bali, artinya apabila Motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan H<sub>3</sub> diterima.

## 5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1) Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali. hal ini berarti bahwa apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kemampuan kerja seorang karyawan merupakan kapasitas seorang karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan merupakan kemampuan kerja. Kemampuan bekerja merupakan hal yang terpenting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang

ditetapkan perusahaan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali. Menurut Widyandari, dkk., (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Arif, dkk., (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyandari, dkk., (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Novinia, dkk., (2022), Fauzi, dkk., (2021) dan Fahlefi, dkk (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik Kemampuan kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini, berarti bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali, artinya apabila beban kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat

Beban kerja di PT. Bina Sarana Makmur Bali adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu seperti pekerjaan yang harus di selesaikan oleh setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang

agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar tentang imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif maupun negatif (Winardi, 2016).

Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian dari Arifin, dkk (2022) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, bahwa semakin tinggi Beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah Beban kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Penelitian Damayanti, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan hal ini berarti semakin baik Beban kerja karyawan semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

### 3) Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

Hasil analisis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali, hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

Motivasi kerja pada PT. Bina Sarana Makmur Bali mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas tinggi. Motivasi ini bisa datang dari berbagai sumber dan dapat mempengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi yang ada pada PT. Bina Sarana Makmur Bali. Menurut Septiantari, dkk., (2022) motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja,

karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Sedangkan Menurut Widyandari, dkk., (2022) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh. Rahayuni, dkk., (2022) Indraningrat, dkk., (2022) dan penelitian Septiantari, dkk., (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

## VI. PENUTUP

### 6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali, hal ini berarti bahwa apabila kemampuan kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali.
- 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja karyawan berkurang maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali. Hal ini berarti bahwa apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bina Sarana Makmur Bali.

## 6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran yang sekiranya berguna bagi PT. Bina Sarana Makmur Bali adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam rangka meningkatkan Kemampuan kerja karyawan maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Bina Sarana Makmur Bali untuk melakukan evaluasi dan memperhatikan terhadap karyawan yang memiliki masa kerja dan tingkat pengetahuan yang dimiliki sehingga kedepan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja. Dan menyiapkan karyawan untuk posisi yang lebih tinggi.
- 2) Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka PT. Bina Sarana Makmur Bali sebaiknya memperhatikan beban kerja karyawan dalam bekerja supaya mempertimbangkan dan memperhatikan setiap karyawan akan memiliki potensi untuk memiliki ketahanan, efektif, produktif dan bahagia dalam pekerjaannya. Mereka hanya membutuhkan dukungan yang tepat dan perusahaan harus mampu mengetahui hal ini. Perusahaan tidak bisa mengabaikan karyawan mereka yang sudah berusia lanjut hanya karena mereka kurang dapat bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
- 3) Dalam rangka meningkatkan Motivasi kerja karyawan, maka peneliti menyarankan kepada pimpinan perusahaan PT. Bina Sarana Makmur Bali, untuk memperhatikan karyawan supaya tetap menjalin hubungan sosial antar karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas mereka, serta mempertahankan mereka di perusahaan atau menurunkan tingkat *turnover rate*. Sedangkan dari sudut pandang karyawan, membuat karyawan menyadari perannya dalam perusahaan, sehingga mereka dapat terus merasa

bersemangat dalam pekerjaannya. Karyawan jadi memiliki rasa bahwa mereka memberikan kontribusi bagi tujuan kolektif perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Lawalata, I. L., Maricar, R., & Halim, A. 2021. Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Point Of View Research Management*, 2(2), 123-131.
- Alfiah, D. P., & Nawatmi, S. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. *Journal Of Management & Business*, Vol 5(2), 109-128.
- Amir, J., Wahyuni, I., & Ekawati. 2019. Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerjaan Bagian Body Rangka PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, Vol 7(1), 345-350.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. 2020. Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. 2022. Pengaruh Self-Efficacy, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd's Inn Bali di Seminyak. *Values*, Vol 3, No. 1, pp. 151 – 159.
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widayati, S. R. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *Values*. Vol 2(3), 537-544.
- Efawati, Y. 2020. The Influence Of Working Conditions, Workability And Leadership On Employee Performance.

- International Journal Administration Business & Organization*, 1(3), 8-15.
- Ernanto, A. N., & Kustini, K. 2022. Pengaruh kemampuan kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bangtelindo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, Vol 7(2), 145-154.
- Fauzi, R. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat Kota Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Ekonomedia*, 10(01), 68-95.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Matua Jurnal*, Vol 2(4), 279–294.
- Forson, J. A., Dwamena, O. E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. 2021. *Employee Motivation and Job Performance: A Study of Basic School teacher in Ghana. Future Business Journal*, Vol 7, No. 1, pp. 1 – 12.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, Vol 3(1), 1–12.
- Ghozali, I. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2019. *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3(1), 120-135.
- Hartono, W. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol 8(2), 205-214.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol 10(1).
- Hutagalung, B. A. 2022. Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piartrini & Saroyini, P. 2020. *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, Vol 4(6), 29-37.
- Indraningrat, A. A. N., Widayani, A. D., & Vipraprastha, T. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *Emas*, 3(3), 23-34.
- Ismawandi. 2021. Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, Vol 1(3).

- Istiantara, D. T. 2019. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, Vol 3(2).
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol 7(1), 35-54.
- Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. 2022. Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Upt Asrama Haji Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 42-51.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen TSM*. Vol 2(4), 139-150.
- Krisnawati, N. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2019, Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 531-540).
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. 2019. Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In JPenerbit Media Sahabat Cendekia. *Penerbit Media Sahabat Cendekia*.
- Labola, Y. A. 2019. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7(1), 18- 35.
- Maghfiroh, A. 2021. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol 7(1), 403-411.
- Maharani, R., & Budianto, A. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, Vol 3(2), 327–332.
- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatunur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. 2022. Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol 5(6), 1936- 1941.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2(2), 170–183.
- Naomi, K. N., Tewal, B., & Uhing, Y. 2019. Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 7(4), 6096-6105.
- Nasution, S., Nurbaiti., & Arfannudin. 2021. Teks Laporan Hasil Observasi Untuk Tingkat Kelas VII. *Medan*. Guepedia.
- Novinia, P. A. M. I., Anggraini, N. P. N., & Ribek, P. K. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Mas. *Emas*, 3(1), 166-176.
- Ohorela, M. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 127-133.
- Pramesrianto, A., Edward., & Amin, S. 2020. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”. *Jurnal*

- Dinamika Manajemen*, Vol.8(3), 97-106.
- Purwanto Anim. 2022. Konsep Dasar Penelitian Kualitatif Teori dan Contoh Praktis. Lombok Tengah. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD SE- Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, Vol 3(9). 126-137.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 2(1), 11–20.
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *Emas*, Vol 3(5), 213-226.
- Retno, Souisa, J., Miftanudin, A., & Utomo, R. S. T. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention(Studi pada PT. Formosa Bag Indonesia). *Dinamika Sosial Budaya*, Vol.24(1), 773-784.
- Riduwan & Sunarto. 2019. Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi dan bisnis. Bandung : alfabeta.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. 2021. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, Vol 1(1), 1-12.
- Rofflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. 2021. Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran. Jawa Tengah. PT. Nasya Expanding Management.
- Safrida., Syah, A., & Asmara, M. E. 2023. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*. Vol 4(3), 121-133.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. 2021. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Simetrik*, Vol 11(1), 432-439.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. 2020. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Danaya, B. P., Putri, S., Maharani., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. 2023. Diterminasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, Vol 1(3), 329-341.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. 2021. Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Septiantari, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar. *Emas*, 3(4), 136-149.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, Vol 2(5), 370-377.
- Sihotang, H. 2023. Metode Penelitian Kuantitatif. *Jakarta*. UKI Press.
- Silva, Y. O. D., Aurielia, P. N., & Edellya, M. 2021. Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT

- Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Gema Wiralodra*. Vol 12. No 12.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. 2022. Validitas dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 17(2), 51-58.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani, N. N., Mustika, N. I., & Pramuja, N. S. N. I. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Kanti Cabang Batu Bulan Gianyar. Vol 4(3), 609-620.
- Susan, E. 2019. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Tairas, M. J., & Taroreh, R. N. 2024. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Integritas Sebagai Variabel Moderasi Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ( LPP RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 12(2), 136-147.
- Tanjung, R., & Manula, S. S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *DIMENSI*, Vol 8(2), 342-359.
- Thakurani, I. G. A. S., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 3(1), 94-104.
- Tukan, A. P. A., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. 2022. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Canning Indonesia Products. *Jurnal Emas*, Vol 3, No. 2, 88 – 98.
- Widyandari, A. A. I. L., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala. *Values*, Vol 3(1), 79-85.
- Zulkifli, Z. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol 3(1), 414-423.