

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAYBANK INDONESIA TBK CABANG
PUSAT SAMARINDA**

FETY SETIAWATI

Jurusan Manajemen FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MULAWARMAN

email : fetysetiawati96@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah teknik sampling dan sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 44 responden, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,244 > 2,018$) dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan output $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,176 > 2,018$) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Beban Kerja Dan Karakteristik Individu secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, hasil ini dibuktikan dengan hasil f_{hitung} sebesar 27,029 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai f_{hitung} dihasilkan lebih besar dari pada f_{tabel} (3,21) dan nilai signifikan yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci : beban kerja, karakteristik individu, kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of workload and individual characteristics of employee performance. The method used is the sampling and census techniques. The sample in this research is 44 respondents, data analysis method used is multiple linear regression

The results of this study indicate that: Workload has a significant effect on performance evidenced by the output where the value of $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($2,244 > 2,018$) with significant value $0,030 < 0,05$. Individual characteristics significantly influence the performance is evidenced by the output $t_{count} > t_{table}$ ($3.176 > 2,018$) with a significant value of $0.003 < 0.05$. Workload and Characteristics Individuals together has a positive and significant on performance, this result is evidenced by output where the value $f_{arithmetic}$ 27,029 with a significant level of 0.000. because value $f_{arithmetic}$ the result is from bigger than the f_{table} (3.21) and the resulting significant value is smaller than 0.05.

Keywords: workload, individual characteristics, performance

I.1. Latar Belakang

Sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia, bank Maybank selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. Untuk menjadi bank yang terbaik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan terjaga dan dapat terus ditingkatkan.

Maka dari itu kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau instansi.karyawan, yang merupakan aset terpenting dalam suatu instansi harus dikeloka kinerjanya. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang dimiliki seorang tenaga kerja.(Siregar, 2011).

Menurut Robbins dan Coutler (2012:492), kinerja adalah hasil dari sebuah aktifitas.Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Penilaian kinerja karyawan Bank Maybank Samarinda menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Di dalam kantor Bank Maybank Samarinda kualitas karyawan diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh bank. Kualitas karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja karyawan yang meliputi aspek pelayanan pelanggan, dorongan berprestasi, intergritas dan kerjasama. Dari hasil penilaian masing- masing aspek tersebut, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : istimewa (451-500), sangat baik (381-450), baik (301-380), cukup (201-300) dan kurang (100-200).

Dari hasil wawancara dapat diketahui ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di Bank Maybank Samarinda, yaitu faktor beban kerja dan karakteristik

individu. Menurut Herrianto (2010), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Menurut Putera (2012) ada tiga indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan.

Tingginya beban kerja di bank Maybank Samarinda yang ditandai dengan hal sebagai berikut, target yang harus dicapai setiap bulannya agar mampu bersaing dengan bank lain. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan membuktikan bahwa karyawan setiap harinya bekerja lebih giat untuk mencari nasabah.

Dengan banyaknya pesaing dalam dunia perbankan yang menawarkan produk sejenis kepada nasabah mengakibatkan persaingan yang ketat diikuti pula dengan tingginya yang harus dicapai bank. Maka dari itu, beban kerja karyawan menjadi tinggi. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu banyaknya pekerjaan, sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kerja, misalnya banyaknya jumlah transaksi yang harus dilakukan petugas bank.

Selain beban kerja, karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins (2006:46) faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi (Robbins, 2006:93).

Keberagaman perilaku akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut seperti pelayanan karyawan bank pada nasabah.

Namun beban kerja bisa berkurang ataupun tidak timbul karena seorang karyawan yang memiliki karakteristik individu ingin cepat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga pekerjaannya tidak menumpuk dan hal tersebut tidak akan menjadi masalah jika seorang karyawan memiliki karakter yang giat bekerja tidak peduli berat ataupun tekanan yang dimiliki setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan tersebut.

Dari faktor-faktor diatas mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pudjiati (2016) pengaruh kompetensi, disiplin dan karakteristik individu terhadap kinerja. Menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2015) bahwa beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia, Tbk Cabang Samarinda ?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia, Tbk Cabang Samarinda ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Maybank Indonesia Tbk Cabang Samarinda.

2. Mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Maybank Indonesia, Tbk Cabang Samarinda.

2.1. KAJIAN TEORI

2.1.1. Kinerja Karyawan

Karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:492), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performace*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job standard*). Menurut Dessler (2002:22), Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

Gibson dalam Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2016:183), mengatakan *Performance* “ *the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”. Maksudnya kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.1.2. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator menurut Kasmir (2016:208) mengenai kriteria kinerja yakni :

1. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerja tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

2. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan kegiatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

3. Ketepatan waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan

terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

2.2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau menjadi menurun. Beban kerja menurut (Haryono, 2004:75), jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu.

Menurut Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Munandar (2006:383) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

2.2.1. Indikator Beban Kerja

Menurut Maslach dan leither dalam Aprilia (2009:43) menyatakan empat aspek pengukuran beban kerja yaitu :

1. Beban kerja terlalu intensif. Bekerja keras secara intensif dapat meningkatkan hasil kerja yang baik, tetapi jika dilaksanakan secara terus menerus akan menimbulkan beban kerja yang berlebihan.
2. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara cepat dapat menimbulkan kesalahan bagi para pekerja.
3. Pekerjaan yang semakin kompleks. Berbagai macam pekerjaan yang dihadapi mempunyai tingkat kesulitan tersendiri, maka semakin kompleks pekerjaan dapat menimbulkan beban pekerjaan yang berlebihan.

4. Kelelahan yang berlebihan disebabkan oleh pekerjaan. Kesalahan dapat mempengaruhi faktor emosi, kreatifitas, dan fisik yang dapat mengganggu kesehatan sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dalam menghadapi pekerjaan.

2.3. Karakteristik Individu

Karakteristik Individu Organisasi merupakan kumpulan individu yang terikat dalam sebuah ikatan untuk mencapai tujuan. Masing-masing individu dalam organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda satu dengan yang lain.

Menurut Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja. Sedangkan menurut Ardana dkk (2008:31) mendefinisikan karakteristik individu adalah minat, sikap, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Dari beberapa pendapat dan teori para ahli di atas, hampir semua mendefinisikan karakteristik individu sama, bias disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.3.1. Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut Ardana dkk, (2008:31) :

1. Minat.

Minat adalah kemauan seseorang atau pendorong untuk melakukan sesuatu yang merupakan kecenderungan yang timbul karena kebutuhan atau keinginan tertentu. Minat juga dapat timbul karena faktor motif sosial yang di dorong oleh keinginan untuk mendapatkan pengakuan dari lingkungan.

2. Sikap

Sikap adalah keadaan dalam diri seseorang yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat sesuatu dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi situasi atau kondisi lingkungan sekitarnya. Selain itu sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluative baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan.

3. Kemampuan atau kompetensi

Kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan, juga menunjukkan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

4. Pengetahuan.

Pengetahuan dalam pekerjaan merupakan konstruksi kognitif terhadap obyek atau pengalaman yang terbentuk terus menerus oleh seseorang karena adanya pemahaman-pemahaman baru.

2.4. Hipotesis

H₁ : Diduga beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga karakteristik individu berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.1. Metode penelitian

3.1.1. Variabel Independen (Independent Variable)

1. Beban kerja (X₁)

Variabel beban kerja menggunakan indikator seperti yang dikemukakan oleh Maslach dan Leither dalam Aprilia (2009:43) sebagai berikut :

- a. Bekerja terlalu intensif
Karyawan bekerja terlalu keras setiap harinya.
- b. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan
Banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara cepat.
- c. Pekerjaan yang semakin kompleks.
Berbagai macam pekerjaan yang dihadapi karyawan
- d. Kelelahan yang berlebihan yang disebabkan oleh pekerjaan.
Karyawan merasa kelelahan saat bekerja.

2. Karakteristik Individu (X_2)

Menurut Ardana (2008:31) indikator karakteristik individu sebagai berikut :

- a. Minat, yaitu suatu keinginan individu terhadap pekerjaan.
- b. Sikap, yaitu tanggapan karyawan tentang bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaan.
- c. Kemampuan, yaitu suatu kemampuan yang dimiliki individu atau seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan.
- d. Pengetahuan, yaitu memiliki pengetahuan dasar dan informasi yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya.

3.1.2. Variabel Dependen

1. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur penelitian ini menurut Kasmir (2016:208) sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

- b. Kualitas, mutu yang dihasilkan (baik atau tidaknya). Berupa kerapian, ketelitian, dan mematuhi semua peraturan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Maybank Indonesia Tbk Cabang Samarinda di Jalan Panglima Batur No. 119, Pelabuhan, Samarinda Kota. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari sampai selesai

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maybank Samarinda yang sebanyak 45 karyawan.

Sampel

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu teknik sampling jenuh atau metode sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana peneliti mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya, (Sugiyono, 2010 : 80).

Dimana semua anggota populasi pada PT. Maybank Samarinda yang berjumlah 45 orang karyawan, dari 45 karyawan dikurangi 1 (satu) orang yaitu pimpinan dikarenakan pimpinanlah yang menilai seluruh para karyawannya, sehingga jumlah total sampel yang digunakan adalah 44 karyawan di kantor PT. Maybank Samarinda.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu pencarian bahan-bahan dan teori-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- c. Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban.
- d. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan berpedoman pada daftar pertanyaan sebelumnya. Cara ini berguna pula untuk mendapatkan masukan-masukan yang kiranya belum tercakup didalam pertanyaan kuisioner.

3.5. Pengujian Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable.

3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010:267). Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan 0,3, jika korelasi (r) lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010:267). Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara beban kerja dan karakteristik individu sebagai variabel independen (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013:275) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2010:254).

3.7.2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diperhitungkan. Semakin besar nilai R², maka semakin tepat model regresi yang dipakai.

3.7.3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen serta memvalidasi proses parameterisasi yang dikembangkan dalam model (Ferdinand, 2014:235).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan membandingkan antara F_{tabel} dengan F_{hitung} . Untuk menentukan nilai F tabel, tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel termasuk intercept. Menurut Sugiyono (2012:223), untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis dipergunakan kaidah sebagai berikut :

1. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, H_a diterima, berarti hipotesis diterima atau variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, H_a ditolak, berarti hipotesis ditolak atau variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3.7.4. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial (masing-masing) dari variabel independennya. (Sugiyono,2014:255). Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan dan dapat diberlakukan ke populasi.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi yang diuji tidak signifikan maka tidak dapat diberlakukan ke populasi.

4.1. Hasil Dan Pembahasan

4.1.1. Pengujian Instrumen

Berdasarkan metode analisis data yang telah dijelaskan pada bagian metode penelitian. Telah dijelaskan bahwa pengujian pertama yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji kualitas data, yang dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas.

4.1.2. Uji Validitas

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga perlu dilakukan pengujian validitas. Uji ini dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu

instrument. Uji ini dilakukan dengan bantuan *Software Statistical Product and Service Solution (Spss) 20 For Wondows*, dan uji validitas ini digunakan dengan melibatkan 44 responden. Pengujian validitas konstruk dengan menggunakan bantuan SPSS korelasi person. Kriteria instrument dinyatakan valid apabila nilai korelasi (*person correlation*) adalah lebih > dari 0,3 dan nilai probabilitas korelasi sig. (*2-tailed*) < taraf signifikan α sebesar 0,05.

a. Validitas beban kerja

Pada pengujian validitas ini terdapat 4 item pernyataan dan hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 antara lain :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variable Beban Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Keterangan
Item 1	0,676	Valid
Item 2	0,637	Valid
Item 3	0,804	Valid
Item 4	0,689	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, Juli 2017

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan mempunyai nilai korelasi (*person correlation*) lebih > dari 0,3 dan nilai probabilitas korelasi sig. (*2-tailed*)< taraf signifikan α yaitu sebesar 0,05, sehingga berdasarkan hasil diatas maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

b. Karakteristik Individu

Pada pengujian validitas ini terdapat 5 item pernyataan dan hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 antara lain :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu

Pernyataan	Nilai Korelasi	Keterangan
Item 1	0,544	Valid
Item 2	0,463	Valid
Item 3	0,747	Valid
Item 4	0,594	Vaid
Item 5	0,621	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, Juli 2017

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan mempunyai nilai korelasi lebih > dari 0,3 dan nilai probabilitas < 0,05, sehingga berdasarkan hasil diatas maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

c. Validitas Kinerja

Pada pengujian validitas ini terdapat 3 item pernyataan dan hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 3 antara lain :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Keterangan
Item. 1	0,727	Valid
Item. 2	0.730	Valid
Item. 3	0.738	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, Juli 2017

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan mempunyai nilai korelasi lebih > dari 0,3 dan nilai probabilitas < 0,05 sehingga berdasarkan hasil diatas maka seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

4.1.3. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk dimana pengukurannya dapat dikatakan reliable apabila akurat dan konsisten. Dalam penelitian ini untuk menguji reabilitas alat ukur adalah dengan mengetahui nilai *cronbach''s alpha* yaitu > 0,60 maka dikatakan reliable.

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas Variable Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	Reability Statistik	Keterangan
Beban kerja	4	0,779	Reliable
Karakteristik individu	5	0,727	Reliable
Kinerja	3	0,791	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah, Juli 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliable dan tingkat α yang paling tinggi berada pada variabel Kinerja dengan nilai 0,791 dan nilai yang terendah pada variabel Karakteristik Individu dengan nilai 0,729.

4.2. Analisis

4.2.1. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,569	,548	,36373

a. Predictors: (Constant), KarakteristikIndividu, BebanKerja

Sumber : Hasil perhitungan SPSS, Juli 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien (R) sebesar 0,754. Jika angka ini di interprestasikan pada tabel interprestasi koefisien korelasi (0,60-0,799) maka hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen Beban Kerja (X₁) dan Karakteristik Individu (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja (Y) Karyawan Pada PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda.
2. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,569 atau 56,9% yang artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel Beban Kerja dan

Karakteristik Individu terhadap Kinerja sebesar 56,9%, sedangkan selisih atau sisanya sebesar 43,1% di pengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4.2.2. Uji F (Simultan)

Menentukan F tabel, tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, df 1 (jumlah variabel – 1 atau 3-1 = 2) dan df 2 (n-k). maka hasil diperoleh untuk $F_{tabel44-1=43}$ sebesar 3,21.

Tabel 6 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	7,152	2	3,576	27,029	,000 ^b
	Residual	5,424	41	,132		
	Total	12,576	43			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), KarakteristikIndividu, BebanKerja

Sumber : Data primer yang diolah, Juli 2017

Berdasarkan tabel 6 dari perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS yang tertera diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 27,029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} yang dihasilkan lebih besar daripada F_{tabel} (3,21) dan nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja dan Karakteristik Individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

4.2.3. Uji T (Uji Parsial)

Nilai uji t_{hitung} variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 2,244 nilai koefisien beta sebesar 0,335 dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$, apabila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,018 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,244 > 2,018$). Dengan demikian pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t_{hitung} variabel Karakteristik Individu (X_2) sebesar 3,176 nilai koefisien beta sebesar 0,474 dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ apabila dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,018 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,176 > 2,018$). Dengan demikian pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.2.4. Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yaitu Beban Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2), dan Kinerja (Y) pada karyawan PT. Maybank Samarinda. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20 for windows*.

Tabel 7 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	,610	,516		1,184	,243
	,344	,153	,335	2,244	,030
	,512	,161	,474	3,176	,003

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Berdasarkan tabel 7 diatas, persamaan model regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,610 + 0,344 X_1 + 0,512 X_2$$

Keterangan :

X_1 = Beban kerja

X_2 = Karakteristik Individu

Y = Kinerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta bernilai 0,610 yang artinya bahwa jika variabel independen Beban Kerja dan Karakteristik Individu nilainya 0, maka nilai variabel dependen kinerja sebesar 0,610.

2. Koefisien regresi Beban Kerja (X_1), bernilai sebesar 0,344 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Beban Kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan 0,344.
3. Koefisien regresi Karakteristik Individu (X_2), bernilai sebesar 0,512 hal ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Karakteristik Individu (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,512.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji tersebut diukur dengan menggunakan indikator bekerja terlalu intensif, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang berbeda-beda, dan kelelahan yang berlebihan.

Hasil penelitian dari 4 indikator yaitu bekerja terlalu intensif, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang semakin kompleks, dan kelelahan saat bekerja, dapat dikatakan bahwa responden menjawab bekerja keras setiap harinya untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti bahwa meskipun beban kerja karyawan sangat tinggi, karyawan tetap menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, karena kerja karyawan bank berdasarkan time schedule jadi sebesar apapun pekerjaannya mereka tetap menyelesaikan tepat waktu. Selain itu jawaban dari wawancara karyawan mengatakan bahwa mereka juga termotivasi dengan adanya gaji yang diterima, kompensasi dan bonus.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda memiliki pandangan yang positif mengenai beban kerjanya. Positifnya persepsi terhadap beban kerja akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan. Semakin positif persepsi terhadap beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Artinya volume dan waktu kerja karyawan sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Mudayana (2008:40) yang mengatakan bahwa karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja yang diterima tinggi atau sedang selama mereka masih termotivasi dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dibangun penulis dan sejalan dengan penelitian Furqon (2015) tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik karakteristik individu, semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja

Hasil uji tersebut diukur dengan menggunakan indikator minat, sikap, kemampuan, pengetahuan, hasil penelitian dari 6 indikator yaitu minat, sikap, kemampuan, pengetahuan, dikatakan bahwa indikator karakteristik individu yang paling baik yaitu kemampuan. Hal ini terbukti bahwa karakteristik setiap karyawan melalui kemampuannya sudah baik dan akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Artinya apabila karakteristik individu yang diukur dengan pengetahuan, kemampuan, sikap dan minat yang tinggi dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Ardana (2008:31) berpendapat bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap, kemampuan, pengetahuan secara langsung atau tidak langsung karakteristik karyawan dalam bekerja di perusahaan maupun organisasi dapat mewujudkan hasil keuntungan atau kerugian bagi perusahaan atau organisasi tergantung dari karakter setiap masing-masing karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda. Hasil penelitian ini sesuai

dnegan hipotesis yang dibangun penulis dan sejalan dengan yang dilakukan oleh Pudjiati (2016) dengan judul “ Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda, yang artinya sebesar apapun beban kerja yang diberikan karyawan tetap berusaha menyelesaikannya dengan baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karakteristik Individu memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda, yang artinya semakin baik karakteristik dari masing –masing karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini beberapa hal yang dapat disarankan sebagai implikasi dari hasil penelitian pada PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda, yaitu sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda, peneliti menyarankan agar perusahaan sebaiknya menciptakan suasana tempat kerja yang lebih baik agar karyawan dapat menikmati pekerjaannya, apakah kondisi ruang kerja didalam maupun di luar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan dan saling memotivasi antar karyawan. Dan perusahaan dapat melakukan dengan cara diadakannya

workshop motivation, reward kenaikan jabatan. Hal ini dapat memacu karyawan untuk meningkatkan standar pekerjaannya. Kemudian perusahaan sebaiknya mempertahankan target yang telah ditentukan, agar hasil kerja karyawan tidak mengalami penurunan.

2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maybank Cabang Pusat Samarinda, peneliti menyarankan perusahaan mempertahankan aspek-aspek karakteristik individu karena setiap karyawan memiliki pandangan dan sikap yang berbeda-beda serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karena itu perlunya bimbingan serta pelatihan untuk mengembangkan kemampuan cara berpikir yang maju. Peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperluas variable penelitian, indicator penelitian, objek yang akan diteliti, dan lebih memperdalam kerangka teoritis sehingga dapat lebih memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman Yudha, Sanim. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot Bogor Institut Pertanian Bogor, Jurnal Manajemen & Organisasi, Vol. Vi, No 1, April 2015.*
- Akbar, A. (2009). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Bank Swasta Di Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Manajemen Vol. 6. Issn 0852-8144. No. 2. September 2009.*
- Ardana dkk, (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Aprilia, Esti, (2009), “*Stres Kerja Pada Medical Representative Di PT. Daria Varia Ditinjau Dari Beban Kerja*”, *Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang*. Diakses 22 Desember 2014.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung
- Dessler, Gary. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Dian Sherly, (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. Program Sarjana Fakultas Ekonomi 2015.*
- Ferdinand Agusty (2014). *Metode Penelitian Manajemen. Seri Pustaka Kunci.Semarang*
- Frenelly, (2015). *Pengaruh Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA 1061 Vol.3 No.2 Juni 2015.*
- Furqon febri, (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari. Jurnal Management 2015.*
- Gibson. (2010). *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Erlangga, Jakarta.
- _____, Marianne H. Mitchell. (2011). *Bimbingan Dan Konseling. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.*

- Gozali Nurhamidah, (2016), *Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Studi Kasus Pada BPS Kabupaten Deli Serdang Dan Kabupaten Serdang Bedagai)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1. Artikel 4. Mei 2016*.
- Herrianto, R. (2010). *Kesehatan Kerja*. Jakarta : Buku Kedokteran Eg
- Haryono. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta.
- Iskandar, Sentot. (2012). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 6. Issn 2443-0633*.
- John M. Ivancevich. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jilid Satu. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT.RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Kurnia, Adil (2010), *Definisi Analisis Beban Kerja*../html. Diakses 6 maret 2017.
- Munandar, A.S. (2012). *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia.
- Pudjiati, Eka Isnianti, (2016). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dosen Universitas Balikpapan*. *Jurnal Geoekonomi. Volume 07 Nomor 02 September 2016*
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit Pt. Wom Finance Cabang Depok*". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Rivai, Veithzal, Dan Jauvani Sagala., 2011, *Msdm Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, Edisi Ke-2*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap. Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____, Coulter, (2012). *Manajemen Jilid Pertama Edisi Kesepuluh Pearson Education*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Robert L. M. & John H. J. (2006). *Human Resources Management*, Edisi Sepuluh. Salemba, Jakarta.
- Robbins S.P Dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy. (2005), *Riset Pemasaran, Elex Media Computindo*. Jakarta.
- Siregar, Edi. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual Dan Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smpk Penabur Bintaro Jaya Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Penabur, No.16/Tahun Ke-10/Juni 2011*.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & Rnd*. CV. Alfabeta, Bandung

_____, (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Cv. Alfabeta. Bandung.

Sunarso, Kusdi, (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010*.