

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVERNING (Studi Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langggur)

Ance Andriani Songjanan¹, Kusuma Chandra Kirana², Didik Subiyanto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

¹e-mail: anceandrianisongjanan17@gmail.com

²e-mail: kusumack@ustjogja.ac.id

³e-mail: didiks@ustjogja.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine and examine work discipline and workload on work performance at Karel Sadsuitubun Langgur Class II Airport Operator Unit through motivational intervening variables. This research is a quantitative research and the research respondents are 51 respondents who are employees of the Karel Sadsuitubun Langgur Class II Airport Operator Unit and at the same time become the sample. The research variables are work discipline (X1), workload (X2), motivation (Z) and work performance (Y). This research uses a questionnaire/questionnaire and the data analysis used is path analysis and Sobel test. The results of the study show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on work motivation on employees of the Class II Airport Operator Unit Karel Sadsuitubun Langgur, this result is supported by path analysis of $0.000 < 0.05$, (2) workload significantly affects Positive and significant impact on work motivation of Karel Sadsuitubun Langgur Class II Airport Operator Unit, this result is supported by path analysis of $0.000 < 0.05$, (3) work discipline has a positive and significant effect on work performance of Class Airport Operator Unit employees. II Karel Sadsuitubun Langgur, this result is supported by path analysis of $0.048 < 0.05$, (4) workload has a positive and significant effect on the work performance of Karel Sadsuitubun Langgur Class II Airport Operator Unit, this result is supported by path analysis of $0.043 < 0.05$, (5) work motivation has a positive and significant influence on pr Karel Sadsuitubun Langgur Class II Airport Management Unit employee's work performance, this result is supported by path analysis of $0.000 < 0.05$, (6) work discipline on work performance can be through motivation as intervening for Class II Airport Operator Unit Karel Sadsuitubun Langgur employee This result is supported by the Sobel test t count = 3.305, which is greater than t table with a significance level of 0.05, which is 1.96, (7) the workload on work performance can be through motivation as intervening for employees of the Class II Airport Operator Unit Karel Sadsuitubun. with sobel test count = 3.004 which is greater than t table with a significance level of 0.05, which is 1.96.

Keywords: work discipline, workload, work achievement, motivation

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk mengetahui dan meneliti disiplin kerja dan beban kerja terhadap Prestasi kerja pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur melalui variabel intervening motivasi. Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dan responden penelitian sebesar 51 responden yang merupakan pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur dan sekaligus menjadi sampel. Variabel penelitian yaitu disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), motivasi (Z) dan Prestasi kerja (Y). penelitian ini menggunakan kuesioner/angket dan analisis data yang digunakan menggunakan analisis jalur dan sobel test. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$, (2) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini dikung dengan analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$, (3) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,048 < 0,05$, (4) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini



didukung dengan analisis jalur sebesar $0,043 < 0,05$, (5) motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$, (6) disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat melalui motivasi sebagai interverning pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur hasil ini didukung dengan sobel test t hitung = 3.305 lebih besar dari t .tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, (7) beban kerja terhadap prestasi kerja dapat melalui motivasi sebagai interverning pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun hasil ini didukung dengan sobel test hitung = 3.004 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96.

Kata Kunci: Disiplin kerja, beban kerja, prestasi kerja, motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan agar memberikan kontribusi yang ideal untuk kelangsungan perusahaan dan juga harus dapat membangun kapasitas dan ketrampilan yang dapat dibuktikan untuk keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari prestasi kerja, pelaksanaan prestasi kerja yang baik yaitu dapat membantu meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri.

Prestasi kerja merupakan bagian penting yang mendukung keberhasilan suatu pekerjaan. Prestasi kerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai, informasi tentang tingkat tinggi dan rendahnya prestasi kerja seseorang tentu tidak dapat diperoleh secara efektif atau dengan gampang dan mudah tetapi melalui proses yang panjang.

Motivasi kerja juga merupakan usaha yang dapat mengembangkan semangat kerja pegawai, dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya. Motivasi kerja itu sendiri juga sangat diharapkan untuk memenuhi kewajiban dan tugas yang representatif. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh untuk lingkungan pekerjaan yakni sikap kerja dan perilaku kerja, maka itu motivasi kerja wajib diberikan terus menerus untuk pegawai.

Pegawai harus memiliki motivasi kerja yang luar biasa untuk bekerja dan memiliki energi yang lebih menonjol untuk menyelesaikan kewajiban dan tugas yang dialokasikan. Motivasi kerja sendiri juga bisa muncul dari dalam diri pegawai maupun dari luar pegawai. Organisasi harus memiliki pemikiran atau strategi yang dapat memberikan dorongan yang menimbulkan motivasi pada saat bekerja maka akan muncul prestasi kerja pada pegawai dalam bekerja.

Setiap organisasi secara bersama-sama juga mengambil bagian penting dalam mengelola karyawannya untuk lebih menyetujui pedoman, standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga para pegawai bekerja dengan efektif dan disiplin. Ini dimaksud agar pegawai bekerja dan bertanggung jawabkan apa yang mereka kerjakan. Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang harus sesuai dengan peraturan yang sudah ada dan sudah diteraokan oleh perusahaan dalam bentuk apapun disiplin kerja dapat dibentuk melalui pelatihan dan kebiasaan dengan keteladanan, selain menjalankan menerapkan peraturan dengan baik manajer dan pemimpin perusahaan juga harus berperan penting dan memberikan contoh yang baik untuk bawahannya. Maka dengan mematuhi peraturan dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan sebuah prestasi kerja. Faktor yang turut mempengaruhi prestasi kerja disamping sistem motivasi kerja disiplin kerja yakni beban kerja, beban kerja juga mempengaruhi. Menteri Dalam Negeri No 12 Tahun 2008 Pasal 20 tentang pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran terhadap beban kerja dan memberikan beberapa manfaat kepada suatu organisasi atau instansi dan salah satunya adalah penilaian prestasi kerja yang memberikan beberapa manfaat untuk organisasi dan salah satunya yaitu penilaian prestasi kerja dan prestasi unit dengan beban kerja yang besar pegawai dapat melaksanakan dengan sebaik baiknya dan memberikan penilaian prestasi kerja yang baik terhadap pegawai.

LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan konsekuensi dari usaha individu yang ditemukan oleh kemampuan, kualitas individu dan pandangan terhadap perannya dalam bekerja (Sutrisno, 2011: 149) menurut Edy Sutrisno (2009) pelaksanaan pekerjaan merupakan akibat dan suatu individu. Upaya yang ditentukan oleh kapasitas atribut sendiri dan pandangan tentang perannya dalam pekerjaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Steers (1984) dalam Edy Sutrisno berpendapat bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan pernan gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a) Minat seseorang dan kesanggupan



- b) Penerimaan atas penjelasan peranan pekerja dan kepastian
- c) Tingkatan motivasi kerja

2. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

(Marjuni 2015, hal 106) mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja yaitu

- a) Hasil kerja
- b) Pengetahuann pekerjaan
- c) Inisiatif
- d) Kecekatan mental
- e) Sikap
- f) Disiplin waktu dan absensi

Motivasi Kerja

Motivasi”berasal dari bahasa latin yaitu, “movere” yang artinya gaya penggerak. Motivasi membahas bagaimana menawarkan dukungan kepada pengikut atau bawahan, dengan tujuan agar mereka dapat mengisi sebanyak yang duharapkan atau bekerja dengan tulus. Malayu S.P.Hasibuan (2006;219) inspirasi itu adalah pengaturan dari dorongan utama yang membuat keinginan seseorang untuk mau bekreja, sehingga mereka akan bekerja sama, bekerja secara memadai dan terkoordinasi dengan setiap usaha mereka untung mencapai pemenuhan.

1. Tujuan Motivasi

Sasaran insentif Malayu S.P Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa tujuan motivasi adalah:

- a. Mendorong antusiasme dan moral karyawan”
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Menjaga loyalitas karyawan perusahaan
- e. Memperkuat disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan
- f. Meningkatkan efisiensi karyawan
- g. Mengubah kondisi dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan tingkat imbalan kerja
- i. Meningkatkan rasa kewajiban terhadap tugas
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

2. Faktor-faktor Motvasi

Fustino Cardoso Gomes, 2003:180, menjelaskan bahawa faktor individu adalah kebutuhan-kebutuhan,tujuan-tujuan,sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong faktor-faktor organisasi yaitu gaji, pengawasan,ujian dan pekerjaan itu sendiri

3. Indikator motivasi kerja

Sondang.P. Siagian (2008:138) menurut pendapatnya ada 8 indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan diri
- d. Membangun keahlian
- e. Membentuk ketrampilan
- f. Tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

Disiplin Kerja

(KBBI) adalah disiplin (sekolah, militer, dll) ketaank-ketaatan pada aturan tata cara: bidang studi yang memiliki objel dan metode sistem ternetu Malayu S.P.Hasibuan, kedisiplinan adalah kesadaarn dan kesediaan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang sesuai. (Hani Handoko) adalah kegiatan manajemen tujuan untu melaksanakan standar organisasi (2001: 20)

1. Tujuan Disiplin Kerja

Siswanto sastrohadiwiry (2003:292) menurut pendapatnya tujuan dari disiplin kerja yaitu:

- a. Menaati semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan
- b. Meelakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya sesuai dengan bidang masing-masing
- c. Menggunakan alat-alat perusahaan dalam hal apapun dengan sebaik-baiknya
- d. Bertindak sesuai peraturan dan norma yang suda di tetapkan
- e. Pegawai dapat menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan harapan dari perusahaan

2. Indikator Disiplin kerja

- a. Tingkat kehadiran
- b. Tata cara kerja



- c. Ketaan pada atasan
- d. Kesadaran bekerja
- e. Tanggung jawab

Beban kerja

Beban pekerjaan merupakan bagian yang harus dilihat oleh setiap perusahaan, karena beban kerja merupakan salah satu komponen yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja menurut Permendagri No 12 Tahun 2008 adalah jumlah pekerjaan yang harus menanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil dari norma volume dan waktu kerja

1. faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Rodhal (1989) dalam Prihatini (2007) mengemukakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

tanggung jawab yang diberikan bersifat fisik, tata ruang, tempat kerja, kondisi kerja, tingkat kesulitan kerja, organisasi kerja seperti waktu kerja, istirahat, kerja bergilir, pelimpahan tugas wewenang, kerja malam. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik seperti lingkungan kerja kimiawi, biologis, psikologis ketiga aspek tersebut disebut stresor.

b. Faktor internal yang berasal dari dalam tubuh reaksi dari beban kerja eksternal seperti faktor psikis dan somatis.

2. Indikator beban kerja

- a. Target yang harus dicapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah aktivitas penelitian yang diperoleh untuk mengetahui fakta kesimpulan dengan memakai data angka sebagai fondasi awal untuk menganalisis apa yang nantinya akan diketahui dan di pahami. Kisram (2008: 149)

Defenisi Operasional

Seperti yang diindikasikan oleh Sugiyono (2014) pengertian operasional adalah kepastian perkembangan atau sifat yang akan dikonsentrasikan sehingga berubah menjadi variabel yang dapat dikuantifikasi.

Populasi

Silalahi (2006) populasi adalah jumlah keseluruhan dari semua materi yang dipelajari atau dianalisis. Populasi yang dimaksud dapat berupa organisme, orang, benda, peristiwa, atau laporan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Dalam hal ini agar tidak terjadi salah penafsiran, yang merupakan populasi ialah pegawai/karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara kelas II Karel Sadsuutubun Langgur

Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh penduduk tersebut. (Sugiyono 2021). menurut pendapat lainnya, yang dimaksud sampel atau contoh adalah sebagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti (Arikunto) sebagai berikut: untuk sampel hanya acak, maka kriteria subjeknya kurang dari 100 selanjutnya apabila subjeknya besar dapat diambil antara 10 - 15% atau 20 - 25% atau lebih. Sampel yang diambil; yaitu mengikuti populasi yakni 51 responden yaitu pegawai/karyawan di Unit Penyelenggara Bandar Udara Karel Sadsuutubun Langgur

Teknik Pengambilan Sampel

(Wiyono, 2011). Maka dengan pertimbangan efisiensi dan efektivitas, teknik sensus ini dilakukan apabila data populasi relatif tidak terlalu besar apabila data populasinya besar, maka akan banyak membutuhkan waktu, tenaga, dan biaya. Dengan pertimbangan ini karena jumlah populasinya tidak besar 100 orang pegawai, maka penulis mengambil sebagian sampel dari jumlah populasi yang ada yaitu 51 orang pegawai/karyawan

Teknik Pengambilan Data

Angket atau kuesioner merupakan teknik kumpulan data yang melalui formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan secara tertulis kepada seseorang atau sekelompok orang untuk menutupi tanggapan dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. (Mardialis 2008) penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan yang dibuat dalam kuesioner dan dibuat secara terstruktur berupa soal pilihan ganda dan soal terbuka. Metode ini sangat digunakan untuk memperoleh data dengan persepsi desain interior dari responden.

Teknik Analisis Data

(Sugiyono 2011) bahwa dalam "penelitian kuantitatif, analisis data adalah suatu kegiatan setelah semua data dari tanggapan dan sumber lain terkumpul". Data mentah yang terkumpul dikelompokkan, kemudian data

ditabulasi, kemudian disajikan, kemudian dihitung dalam menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang telah diajukan.

Uji Sobel atau uji Sobel dan analisis jalur digunakan untuk menguji apa yang telah diusulkan dan untuk menguji pengaruh variabel perantara (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi, dengan kata lain analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk mengevaluasi kualitas hubungan antar variabel yang telah ditentukan berdasarkan teori

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur dengan responden adalah karyawan yang berjumlah 51 responden, karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan. Berikut ini hasil pengelompokan responden berdasarkan kuesioner yang telah di sebar:

Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent %
Valid	Laki-laki	25	49.0	49.0	49.0
	Perempuan	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 26 responden dengan persentase 51% dan untuk laki-laki 25 responden dengan persentase 49%

Hasil Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	19	37.3	37.3	37.3
	Diploma	6	11.8	11.8	49.0
	Sarjana (S1)	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 19 responden dengan persentase 37.3%, Diploma sebanyak 6 responden dengan persentase 11,8% dan Sarjana (S1) sebanyak 26 responden dengan persentase 51%. Sehingga dapat disimpulkan sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1)

Hasil Uji Deskriptif

		Descriptive Statistics				
		N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Valid	Disiplin Kerja	51	9	35	29.24	5.376
	Beban Kerja	51	8	25	19.45	4.244
	Motivasi	51	12	50	39.63	7.838
	Prestasi Kerja	51	11	50	42.29	7.674
	Valid N (listwise)	51				

Sumber: data diolah 2021

Sebanyak 51 responden memiliki skor minimal variabel (X1) disiplin kerja sebesar 9 dan skor maksimal 35. Kemudian diperoleh rata-rata sebesar 29,24 dengan standar deviasi sebesar 5,376.

Variabel (X2) beban kerja 8 dan skor maksimal 25. Kemudian diperoleh rata-rata sebesar 19.45 dengan standar 4.244. Variabel (Z) motivasi sebesar 12 dan skor maksimal 50. Kemudian diperoleh rata-rata sebesar 7.838

Variabel (Y) prestasi kerja sebesar 11 dan skor maksimal 50. Kemudian diperoleh rata-rata sebesar 7,674

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja			
Item	r_{xy} hitung	r_{xy} table	Keterangan
X1.1	0,888	0.275	Valid
X1.2	0,859	0.275	Valid
X1.3	0,833	0.275	Valid
X1.4	0,822	0.275	Valid
X1.5	0,846	0.275	Valid
X1.6	0,908	0.275	Valid
X1.7	0,793	0.275	Valid

Sumber data diolah 2021

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa 7 butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,275 (r_{xy} tabel untuk $n=51$ dan $\alpha=5\%$) sehingga semua butir tersebut valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja			
Item	r_{xy} hitung	r_{xy} table	Keterangan
X2.1	0,869	0.275	Valid
X2.2	0,869	0.275	Valid
X2.3	0,825	0.275	Valid
X2.4	0,818	0.275	Valid
X2.5	0,723	0.275	Valid

Sumber data diolah 2021

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa 5 butir pertanyaan pada variabel beban kerja diatas menunjukkan bahwa nilai mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,275 (r_{xy} tabel untuk $n=51$ dan $\alpha=5\%$) sehingga semua butir tersebut valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja			
Item	r_{xy} hitung	r_{xy} table	Keterangan
Z.1	0,829	0.275	Valid
Z.2	0,870	0.275	Valid
Z.3	0,779	0.275	Valid
Z.4	0,876	0.275	Valid
Z.5	0,769	0.275	Valid
Z.6	0,830	0.275	Valid
Z.7	0,891	0.275	Valid
Z.8	0,872	0.275	Valid
Z.9	0,868	0.275	Valid
Z.10	0,832	0.275	Valid

Sumber data diolah 2021

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa 10 butir pertanyaan pada motivasi mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,275 (r_{xy} tabel untuk $n=51$ dan $\alpha=5\%$) sehingga semua butir tersebut valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja			
Item	r_{xy} hitung	r_{xy} table	Keterangan
Y.1	0,886	0.275	Valid
Y.2	0,858	0.275	Valid

Y.3	0,771	0.275	Valid
Y.4	0,843	0.275	Valid
Y.5	0,780	0.275	Valid
Y.6	0,880	0.275	Valid
Y.7	0,833	0.275	Valid
Y.8	0,854	0.275	Valid
Y.9	0,834	0.275	Valid
Y.10	0,756	0.275	Valid

Sumber data diolah 2021

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa 10 butir pertanyaan pada prestasi kerja mempunyai nilai r_{xy} hitung lebih besar dari 0,275 (r_{xy} tabel untuk $n=51$ dan $\alpha=5\%$) sehingga semua butir tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,934	0,65	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,875	0,65	Reliabel
Motivasi (Z)	0,953	0,65	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,949	0,65	Reliabel

Sumber data diolah 2021

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,65. Keempat variabel penelitian yaitu disiplin kerja, beban kerja, motivasi dan prestasi kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99498355
	Absolute	.181
Most Extreme Differences	Positive	.096
	Negative	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.295
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070

Sumber data diolah 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikansi $0,070 > 0,05$

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.650	2.447	1.900	.064		
	Disiplin Kerja	.322	.159	.226	2.031	.048	3.817
	Beban Kerja	.382	.184	.211	2.081	.043	3.179
	Motivasi	.525	.130	.536	4.030	.000	5.455

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah 2021



Hasil perhitungan nilai Tolerance juga menunjukkan tidak ada variabel indenpenden dan Tidak terjadi multikolinieritas karena nilai TOLERANCE >0,1 dan hasil *Variance Inflation Factor* VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel idependen yang memiliki nilai <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel indenpenden dalam model regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.860	1.743		3.362	.002
	Disiplin Kerja	-.043	.113	-.101	-.378	.707
	Beban Kerja	-.163	.131	-.305	-1.250	.218
	Motivasi	.013	.093	.043	.135	.893

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk variabel disiplin (X1) adalah 0,707 . Sementara, nilai signifikansi (Sig). untuk variabel beban kerja (X2) adalah 0,218 dan nilai (Sig) untuk variabel (Z) adalah 0,893, maka tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai sig. >0,05.

Hasil Analisa Jalur

Hasil Uji Regresi Tahap 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.809	3.425

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah 2021

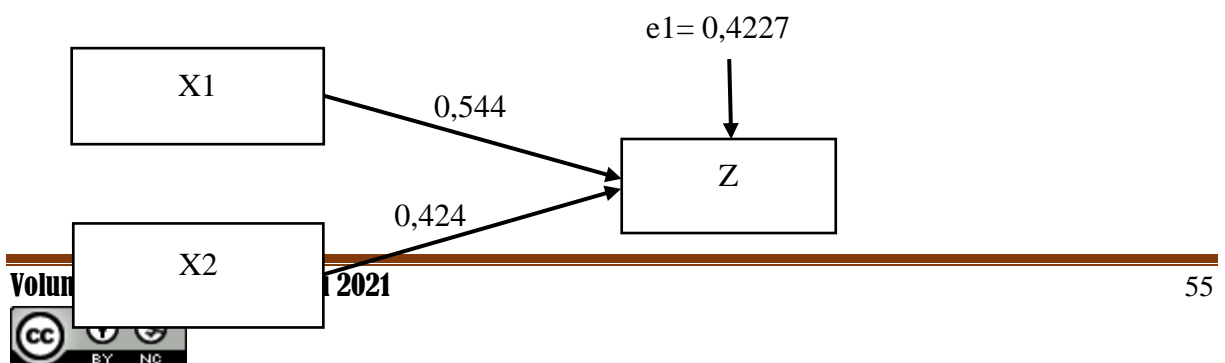
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.201	2.708		.443	.659
	Disiplin Kerja	.794	.134	.544	5.939	.000
	Beban Kerja	.783	.169	.424	4.622	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data diolah 2021

Koefisien jalur Model I : Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X1= 0,000 dan X2=0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Z. Besarnya nilai R2 atau R Square yang terdapat pada tabel model Summary adalah sebesar 0,817, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Z adalah sebesar 81,7% sementara sisanya 18,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke penelitian.sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $\sqrt{1-0,817} = 0,4277$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur sebagai berikut:

Gambar 1. Diagram jalur model I



Hasil Uji Regresi Tahap II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.838	3.089

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: data diolah 2021

Coefficients^a

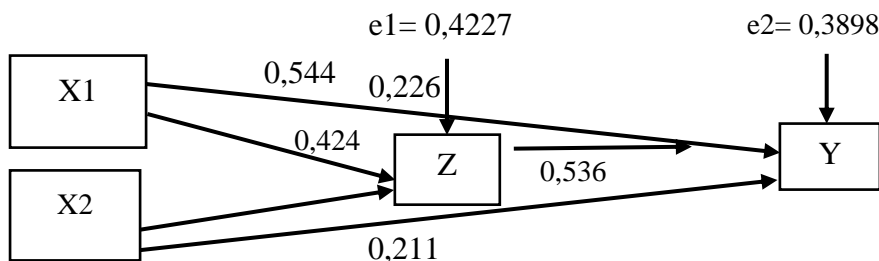
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.650	2.447		1.900	.064
	Disiplin Kerja	.322	.159	.226	2.031	.048
	Beban Kerja	.382	.184	.211	2.081	.043
	Motivasi	.525	.130	.536	4.030	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: data diolah 2021

Koefisien jalur model II: Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu X1= 0,048, X2= 0,043 dan Z = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X1,X2 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y. besarnya nilai R2 atau R Square yang terdapat pada tabel model Summary adalah sebesar 0,848 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1,X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 84,8% sementara sisanya 15,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk $e2 = \sqrt{(1-0,848)} = 0,3898$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram jalur model II



Hasil Sobel Tes

Tahap I

Dalam penelitian ini 2 hipotesis di uji dengan menggunakan sobel tes yaitu hipotesis 6 dan hipotesis 7 dengan hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\
 &= \sqrt{(0.525^2 \cdot (0.134)^2 + (0.794)^2 \cdot (0.130)^2 + (0.134)^2 \cdot (0.130)^2)} \\
 &= \sqrt{(0,275625) \cdot (0,017956) + (0,630436) \cdot (0,0169) + (0,017956) \cdot (0,0169)} \\
 &= \sqrt{0,0049491225 + 0,0106543684 + 0,0003034564} \\
 &= \sqrt{0.0159069473} \\
 &= 0.1261227469570815
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut:



$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0.41685}{0.1261227469570815} = 3.30511355055$$

Tahap II

$$\begin{aligned} sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \sqrt{(0.525^2 \cdot (0.169)^2 + (0.783)^2 \cdot (0.130)^2 + (0.169)^2 \cdot (0.130)^2} \\ &= \sqrt{(0.275625) \cdot (0.028561) + (0.613089) \cdot (0.0169) + 0.028561 \cdot (0.0169)} \\ &= \sqrt{0.0078721256 + 0.0103612041 + 0.0004826809} \\ &= \sqrt{0.0187160106} \\ &= 0.1368064713381644 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{0.411075}{0.1368064713381644} = 3.00479206853$$

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, sehingga Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Mauli Siagian (2018) menemukan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh beban kerja yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, sehingga Hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hadyati Harras (2019) menemukan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,048 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, sehingga Hipotesis 3 diterima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapat Setia Ningsih, Restu dan Ahmad Rifki (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,043 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, Sehingga Hipotesis 4 diterima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Rejil Seri Utami dan Maria Magdalena pendapat menemukan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, sehingga dapat disimpulkan Hipotesis 5 diterima. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Jundah Ayu Permatasari, Mochammad dan Al Musadieg Yuniadi Mayowan. (2015) pendapat menemukan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Motivasi Sebagai Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur. Hasil ini didukung dengan Sobel tes t hitung = 3.305 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi motivasi dalam memediasi (meintervening) pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Jundah Ayu Permatasari,

Mochammad dan Al Musadieq Yuniadi Mayowan. (2015) pendapat menemukan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Melalui Motivasi Sebagai Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan beban kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan sobel tes t hitung = 3.004 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi motivasi dalam memediasi (meintervening) pengaruh beban kerja terhadap prestasi belajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus (2013). menemukan Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja

KESIMPULAN

1. Disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$
2. Beban kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis sebesar $0,000 < 0,05$
3. Disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,048 < 0,05$
4. Beban pekerjaan memengaruhi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,043 < 0,05$
5. Motivasi kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur, hasil ini didukung dengan analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$
6. Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dapat Melalui Motivasi Sebagai Intervening Pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur Hasil ini didukung dengan sobel tes t hitung = 3.305 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96
7. Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dapat Melalui Motivasi Sebagai Intervening pada pegawai Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langgur hasil ini didukung dengan sobel tes t hitung = 3.004 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Ahmad Nur Rofi, SE, M. S. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang. *Ilmu Manajemen Daan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21. Retrieved from <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/33>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Afia, I. N. (2013). Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industri. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1–15.
- Aprilia, F. (2017). Faculty of Economic, University of Riau, Pekanbaru, Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Basuki, K. (2019). 濟無No Title No Title. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. Retrieved from www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Bilkisty, R. A. (2017). Pengaruh Intensitas Persaingan Pasar Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Sebagai Pemoderasi. *Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung*, 63–99.
- Cho, H. T., & Yang, J. S. (2018). How perceptions of organizational politics influence self-determined motivation: The mediating role of work mood. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 60–69. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.05.003>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>



- From 百度文库. (2013). 濟無 No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan institusional dan Corporate Social Responsibility (CSR) terhadap nilai perusahaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Goyena, R. (2019). Beban Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Hasanah, T., Tinggi, S., Ekonomi, I., Lahat, S., Dinas, K., & Tanaman, P. (2020). Pengaruh keterampilan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas pertanian tanaman pangan kabupaten lahat, 10(2), 29–36.
- Haapakangas, A., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., & Jahncke, H. (2018). Self-rated productivity and employee well-being in activity-based offices: The role of environmental perceptions and workspace use. *Building and Environment*, 145(September), 115–124. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2018.09.017>
- Hakim, R. (2017). Metode Penelitian Tentang Variabel-Variabel Independen. *Journal of Economic Sciences*, 72–92.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol19.iss1.art8>
- Islam, U., Muhammad, K., & Banjari, A. (2019). KERJA KARYAWAN KELAPA SAWIT PADA PT . PUTRA BANGUN BERSAMA- JULONG GROUP MARABAHAN Oleh: KASMIAH Jurusan : Manajemen S1 Dosen Pembimbing:
- Journal, S., Reflection, O. F., & Vol, B. (2019). August 2018/ Edited : 07, 2(1), 21–30.
- JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kinicki dan Williams. (2008). Management: A Practical Introduction Third Edition. (New York: Mc.Graw Hill International Edition), (1997), 52.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Kirana, K. C. (2016). Peran Kepemimpinan Islam Dan Motivasi Spiritual Daerah Istimewa Yogyakarta, 10(1), 47–53.
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Kerja, P. P., Kerja, B., Kepuasan, D. A. N., ... Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3728–3737. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24864>
- Mulyani, S. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PIN (Persero) Area Mamuju. *Magister Manajemen. Universitas Terbuka Jakarta*. Retrieved from <http://repository.ut.ac.id/7139/1/42698.pdf>
- Nurul, mas'ud waqiah, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A., Hechavarría, Rodney; López, G., Bruce, 2011, goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A., Herdiana, ... Nurul, mas'ud waqiah. (2013). 濟無 No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nadiaty, A. H., Wahyudi, A., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Ksryawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Poltekkes Kemenkes Surakarta Jurusan Ortotik Prostetik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 383–394.
- Oah, S., Na, R., & Moon, K. (2018). The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception: A Study of Korean Manufacturing Workers. *Safety and Health at Work*, 9(4), 427–433. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.01.008>
- Omolayo, B. O. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance, 3(15), 238–246.
- Permatasari, J. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86139.
- Perhubungan, P. M. (2020). Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia. *Menteri Perhubungan Republik Indonesia*, 13.
- Paat, C. S. G., Saerang, D. P. E., Palandeng, I. D., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 752–762.



- Pt, P., Tabungan, B., Persero, N., Manado, C., Ogi, I., & Sumarauw, J. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2133–2142. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V5I2.16500>
- Pendidikan, P., Pelatihan, D. A. N., Serta, D., Dan, K., & Mikro, U. (n.d.). Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan.
- Pardoe, J., Vincent, K., & Conway, D. (2018). How do staff motivation and workplace environment affect capacity of governments to adapt to climate change in developing countries? *Environmental Science and Policy*, 90(September), 46–53. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2018.09.020>
- Pustaka, K., Pemikiran, K., Hipotesis, D. A. N., Pustaka, K., & Kerja, B. (2011). Evaluasi Hubungan Antara Beban Kerja dan Kapasitas Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas kerja Karyawan, 67, 14–21.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Rumondor, V. (2013). Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1042–1052. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2844>
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., Maria, S., Ekonomi, F., & Mulawarman, U. (2017). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal FEB UNMUL*, 14(2), 61–69. <https://doi.org/10.9790/487X-2008025663>
- Sutrisno. (2016). Indikator-Indikator Prestasi Kerja. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Satria, W., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2013). Mengimplementasikan Patient Safety di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2013. *Makasar, Universitas Hasanudin.*, 1–11. Retrieved from repository.unhas.ac.id
- Terdaftar, Y., & Bei, D. I. (2012). Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia, 4(2006), 1–13.
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Barat, 1–15. <https://doi.org/10.31219/osf.io/kdyca>
- Westerdal, M., Rights, A., & Copyright, I. (2000). Analisis Komoditas Karet Yang Ada Di Indonesia, 51–62.