



Contents lists available at [Journal IICET](#)
JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai *variabel intervening*

Annisa Rizki Nugraheni^{*)}, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya
Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 27th, 2022
Revised Nov 17th, 2022
Accepted Des 12th, 2022

Keyword:

Beban kerja
Lingkungan kerja
Kinerja
Motivasi kerja
Tenaga didik

ABSTRACT

Selama satu dekade terakhir, peningkatan kinerja guru meliputi berbagai konteks. Peningkatan kinerja guru perlu dikelola dengan baik melalui motivasi kepala sekolah sebagai pembina. Kinerja guru tidak hanya ditingkatkan oleh hasil kerja, tetapi juga ditingkatkan oleh tugas-tugas pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan sikap guru tentang profesi guru. Tuntutan terhadap peningkatan kinerja pendidik atau guru di TK, SD, SMP, SMA, dan SMK Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, Papua menunjukkan sebagai tuntutan yang nyata. Hal ini mengingatkan adanya beberapa indikasi perlunya peningkatan kualitas disegala bidang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh pada beban kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada seluruh Tenaga Pendidik Tingkat TK, SD, SMP, SMA, dan SMK Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, Papua yang berjumlah 354 tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang berupa explanatory research atau penelitian penjelasan. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik.



© 2022 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Annisa Rizki Nugraheni,
Universitas Brawijaya
Email: annisarizkinugraheni@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki tuntutan utama bagi organisasi, dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja. Karena hal tersebut berhubungan dengan masalah kualitas kerja dan pencapaian kerja (Saridawati, 2018). Sumber daya pendidik atau guru merupakan sesuatu yang sangat berharga bagi suatu sekolah. Untuk mewujudkan tujuan diatas perlu peningkatan sumber daya pendidik atau guru yang bermutu. Peningkatan tersebut antara lain perlu seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang ada dengan baik dan tenaga pendidik atau pendidik atau guru yang profesional serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif demi mendukung kinerja pendidik atau guru yang dapat meningkatkan prestasi siswanya meningkat (Pane, 2019).

Tuntutan terhadap peningkatan kinerja pendidik atau guru di TK, SD, SMP, SMA, dan SMK Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, Papua menunjukkan sebagai tuntutan yang nyata. Hal ini mengingat adanya beberapa indikasi perlunya peningkatan kualitas disegala bidang. Kinerja pendidik atau guru dapat dikaji dari penilaian kinerja kerja, karena penilaian kinerja pendidik atau guru merupakan proses dimana perguruan tinggi mengevaluasi prestasi kerja pendidik atau guru. Penilaian terhadap kinerja pendidik atau guru perlu dilakukan, karena dengan penilain kinerja pendidik atau guru akan dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan atau peningkatan kinerja pendidik atau guru (Pane, 2019). Pada dasarnya tenaga pendidik akan memikul berbagai tugas (Rahmadhani Siregar et al., 2022), seperti membantu sekolah dalam tugas-tugas administrasi, menangani disiplin siswa, terlibat dalam kegiatan ekstra kurikuler, memantau kehadiran siswa, dan mengevaluasi pekerjaan rumah siswa, dapat dibayangkan tenaga pendidik akan menghadapi tekanan terus-menerus dari pengawasan inspektorat sekolah dan mereka juga diharuskan mengikuti program pengembangan karyawan (Johari et al., 2018). Tidak menutup kemungkinan tenaga pendidik juga akan bekerja pada hari libur untuk memastikan rencana pelajaran dari departemen pendidikan berjalan dengan lancar sesuai rencana (Johari et al., 2018).

Berdasarkan perkembangan 21 UPT tahun 2019 menunjukkan bahwa seluruh jumlah tenaga pendidik yang berada di Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, baik dari jenjang TK/RA sampai dengan SMA/SMK. Tenaga pendidik Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura dengan tenaga pendidik perempuan sebanyak 244 orang karyawan dan tenaga pendidik laki-laki berjumlah 110 orang karyawan, dapat disimpulkan seluruh tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura berjumlah 345 orang tenaga pendidik yang tersebar 21 sekolah di seluruh Kota Jayapura dengan jumlah keseluruhan siswa 5436. Informasi ini di dapat penulis dari buku perkembangan 21 UPT dalam grafik tahun 2019. Sebelumnya peneliti telah melakukan wawancara singkat dengan salah satu perwakilan dari salah satu sekolah di Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, yaitu dengan kepala sekolah SMP Hikmah Yapis. Beliau menyampaikan bahwa masih banyak sekolah di Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura yang membutuhkan tenaga pendidik maupun kependidikan dengan skill dan kemampuan yang sesuai.

Selain status ganda yang dihadapi beberapa tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, terdapat pula kendala yang mampu mempengaruhi kinerja tenaga pendidik yaitu banyaknya hari libur dalam setahun, baik hari libur nasional maupun hari libur fakultatif. Banyak hari-hari yang di beri warna-warna berbeda yang menandakan adanya hari libur, hal ini dirasa berdampak pada kinerja tenaga pendidik karena banyaknya hari libur yang terjadi dalam setahun. Selain libur nasional maupun libur fakultatif, terdapat pula libur-libur yang bersifat mendadak, dikarenakan adanya demo atau konflik yang terjadi di Jayapura, mengingat Jayapura masih termasuk dalam daerah rawan konflik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2012). Dengan ini dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang akan mendorong tenaga pendidik untuk melakukan suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan, atau mengurangi ketidak seimbangan yang didapat oleh pegawai dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya (Atambo & Momanyi, 2016; Baba, 2014). Guru atau tenaga pendidik, seperti profesional lainnya, memiliki sejumlah besar tanggung jawab dalam pekerjaannya, agar dapat melaksanakan tugasnya dengan tekun tanpa ada kekurangan, seorang guru/tenaga pendidik perlu diberikan otonomi yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya (Moorhead & Griffin, 2013; Riant, 2004; Uchjana, 2007). Hal ini penting karena mereka dituntut untuk membuat keputusan yang tepat tentang pendidikan siswa mereka, terutama dalam menentukan strategi pengajaran, kurikulum, dan dukungan akademik (Johari et al., 2018).

Mangacu kerangka konsep terdahulu yakni Basori et al. (2017); Bukhari & Pasaribu (2019); Amelia et al. (2020); Kurniawan & Wijayanti (2021) tentang lingkungan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu sesuai dengan fenomena yang ditemukan diantaranya lingkungan kerja bahwa menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif mampu membuat karyawan bekerja dengan maksimal, tersedia fasilitas yang lengkap dan dalam kondisi baik. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dikarenakan ada beberapa karyawan yang memiliki lingkungan kurang baik antar sesama karyawan dan atasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan juga akan baik, sebaliknya jika lingkungan dirasa kurang baik, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Prakoso et al. (2014), Lestary & Chaniago (2017), Yuliantari & Prasasti (2020) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Josephine (2017), Akbar et al. (2020), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Istilah beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Beban kerja menurut Cohen dalam (Iskandar & Sembada, 2012) merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor-faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis. Beban kerja yang dipersepsi sebagian pegawai semakin besar sehingga menurunkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Michael G dalam (Iskandar & Sembada, 2012) yang mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan di dalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh pegawai yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Sastra et al. (2017), dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel kompetensi karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nurwahyuni (2019), dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi akan tetapi beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) dengan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian Shahrash (2016) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research atau penelitian penjelasan. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain (Sugiyono, 2017). Pengertian penelitian tersebut sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja (Y) dan motivasi (Z). Penelitian ini disebut juga sebagai penelitian hipotesis dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai yang digunakan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2014b). Dalam perhitungan untuk menentukan nilai rata-rata mean) dari tenaga pendidik dapat dilakukan dengan sebuah perhitungan sebagai berikut.

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa perolehan interval pada masing-masing kategori adalah 0.8.

Tabel 1. Interval Kelas Variabel

| Interval | Kategori | Keterangan |
|-------------------------|----------|---------------------|
| $1.00 \leq a \leq 1.80$ | 1 | Sangat Tidak Setuju |
| $1.81 \leq a \leq 2.60$ | 2 | Tidak Setuju |
| $2.61 \leq a \leq 3.40$ | 3 | Ragu-ragu |
| $3.41 \leq a \leq 4.20$ | 4 | Setuju |
| $4.21 \leq a \leq 5.00$ | 5 | Sangat Setuju |

Sumber: data primer, diolah 2021

Menurut Sugiyono (2014a) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, akan dapat diberakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah seluruh tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, Papua sebanyak 354 orang pegawai. Dalam penelitian ini digunakan teknik proporsi jumlah sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan apabila semua anggota dari populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, penentuan sampel yang digunakan merupakan seluruh anggota populasi, pada Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, Papua memiliki tenaga pendidik yang berjumlah 354

orang pegawai dapat diartikan bahwa 354 orang tenaga pendidik tersebut merupakan sampel dari penelitian ini.

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang persepsi tenaga pendidik terhadap masing-masing variabel yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja. Data tersebut diperoleh dari pengumpulan kuesioner yang telah disebarakan sebelumnya dengan secara online. Pada penelitian ini analisa statistika deskriptif dilakukan dengan melalui cara mengelompokkan dan mengklarifikasikan masing-masing dari variabel ke dalam distribusi frekuensi, persentase, dan rata-rata dari pernyataan kuesioner yang telah diberikan kepada 354 tenaga pendidik dari Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura, Papua.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling. Menurut Ghazali & Latan (2015), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data acak dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Imam, 2011). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistika Inferensial

Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan jalur Partial Least Square (PLS). Tahap pertama yang digunakan dalam model SEM-PLS adalah pengujian model pengukuran (measurement model) atau model luar (outer model) serta tahap kedua yang disebut sebagai pengujian model struktural (structural model) atau model dalam (inner model). Penggunaan alat analisis pada penelitian ini dengan menggunakan software SmartPLS memberikan hasil analisis secara rinci yang dapat dilihat sebagai berikut:

Evaluasi Model Penelitian

Analisis yang pertama digunakan di dalam metode SEM-PLS adalah evaluasi model pengukuran. Evaluasi model pengukuran berfokus pada validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan. Indikator tersebut dari variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu, entrepreneurial traits, entrepreneurial skills, contextual factors, motivasi wirausaha, dan minat wirausaha. Pengukuran yang dilakukan dalam evaluasi outer model dalam penelitian ini adalah Convergent Validity, Average Variance Extracted dan Composite reliability yang secara rinci dibahas sebagai berikut:

Convergent Validity

Convergent Validity dimaksudkan untuk mengetahui valid tidaknya indikator dalam mengukur suatu variabel. Convergent validity setiap indikator dalam mengukur dimensi ditunjukkan oleh besar kecilnya loading factor. Penelitian tahap awal dari pengembangan, skala pengukuran nilai loading factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai (Ghozali & Latan, 2015). Mengacu pada pernyataan tersebut sehingga pada penelitian ini, indikator dinyatakan valid apabila loading factor bernilai positif dan lebih besar dari 0.6. Hasil pengujian convergent validity disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. *Outer Loading Convergent Validity*

| Variabel | Dimensi | Indikator | Loading Factor |
|------------------|---|-----------|----------------|
| Beban Kerja | Beban Kerja Pembelajaran | X1.1.1 | 0.733 |
| | | X1.1.2 | 0.816 |
| | | X1.1.3 | 0.796 |
| | Beban Kerja Pembimbingan dan Tugas Tambahan | X1.2.1 | 0.713 |
| | | X1.2.2 | 0.834 |
| | | X1.2.3 | 0.826 |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan Kerja Fisik | X2.1.1 | 0.848 |
| | | X2.1.2 | 0.702 |
| | | X2.1.3 | 0.863 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | X2.2.1 | 0.858 |
| | | X2.2.2 | 0.860 |
| | | X2.2.3 | 0.868 |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Loading Factor |
|-----------------|----------------------|-----------|----------------|
| Motivasi | Motivasi Ekstrinsik | Y1.1.1 | 0.729 |
| | | Y1.1.2 | 0.801 |
| | | Y1.1.3 | 0.872 |
| | Motivasi Intrinsik | Y1.1.4 | 0.842 |
| | | Y1.2.1 | 0.892 |
| | | Y1.2.2 | 0.885 |
| Kinerja Pegawai | Kualitas Pekerjaan | Y1.2.3 | 0.778 |
| | | Y2.1.1 | 0.872 |
| | | Y2.1.2 | 0.898 |
| | Kuantitas Pekerjaan | Y2.1.3 | 0.859 |
| | | Y2.2.1 | 0.879 |
| | | Y2.2.2 | 0.892 |
| | Ketepatan Waktu | Y2.2.3 | 0.848 |
| | | Y2.3.1 | 0.853 |
| | | Y2.3.2 | 0.892 |
| | | Y2.3.3 | 0.847 |
| | | Y2.4.1 | 0.858 |
| | | Y2.4.2 | 0.838 |
| | | Y2.4.3 | 0.878 |
| | | Y2.5.1 | 0.834 |
| | | Y2.5.2 | 0.854 |
| Y2.5.3 | 0.849 | | |
| Kehadiran | Kemampuan Kerja Sama | | |
| | | | |
| | | | |

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari semua indikator yang mengukur dimensi Beban Kerja Pembelajaran, Beban Kerja Pembimbingan Dan Tugas Tambahan, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Ekstrinsik, Intrinsik, Jumlah Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja Sama menghasilkan nilai loading factor lebih besar dari 0.6. Dengan demikian semua indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur dimensi Beban Kerja Pembelajaran, Beban Kerja Pembimbingan Dan Tugas Tambahan, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Ekstrinsik, Intrinsik, Jumlah Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja Sama.

Pengujian validitas juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu instrumen dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki AVE diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji AVE

| | | AVE |
|-------------------------|---|-------|
| Beban Kerja | Beban Kerja Pembelajaran | 0.700 |
| | Beban Kerja Pembimbingan Dan Tugas Tambahan | 0.720 |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan Kerja Fisik | 0.757 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | 0.811 |
| Motivasi | Motivasi Ekstrinsik | 0.732 |
| | Motivasi Intrinsik | 0.829 |
| Kinerja Pegawai | Kualitas Pekerjaan | 0.805 |
| | Kuantitas Pekerjaan | 0.863 |
| | Ketepatan Waktu | 0.831 |
| | Kehadiran | 0.805 |
| | Kemampuan Kerja Sama | 0.824 |

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dimensi Beban Kerja Pembelajaran, Beban Kerja Pembimbingan Dan Tugas Tambahan, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Ekstrinsik, Intrinsik, Jumlah Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja Sama menghasilkan nilai AVE yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator yang mengukur dimensi Indikasi Pemborosan Kerja, Tantangan Perubahan di masa Depan, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan

Kerja Non Fisik, Ekstrinsik, Intrinsik, Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja Sama dinyatakan valid.

Composite Reliability

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah composite reliability. Menurut Narimawati, dkk (2020) kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Composite Reliability

| Variabel | Dimensi | Composite Reliability |
|------------------|---|-----------------------|
| Beban Kerja | Beban Kerja Pembelajaran, | 0.875 |
| | Beban Kerja Pembimbingan Dan Tugas Tambahan | 0.885 |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan Kerja Fisik | 0.903 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | 0.928 |
| Motivasi | Ekstrinsik | 0.891 |
| | Intrinsik | 0.936 |
| Kinerja Pegawai | Kualitas Pekerjaan | 0.925 |
| | Kuantitas Pekerjaan | 0.950 |
| | Ketepatan Waktu | 0.936 |
| | Kehadiran | 0.925 |
| | Kemampuan Kerja Sama | 0.949 |

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai composite reliability pada dimensi Beban Kerja Pembelajaran, Beban Kerja Pembimbingan Dan Tugas Tambahan, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Ekstrinsik, Intrinsik, Jumlah Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja Sama lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan composite reliability semua indikator yang mengukur dimensi Indikasi Pemborosan Kerja, Tantangan Perubahan di masa Depan, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik, Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran dan Kemampuan Kerja Sama dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural dapat dilakukan apabila dari evaluasi model pengukuran terpenuhi. Evaluasi model struktural digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel untuk eksogen menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pada penelitian ini yang menggunakan SmartPLS untuk mengevaluasi model struktural terdapat hasil dari koefisien determinasi (R-Square) dan Q-Square predictive relevance (Q²). Adapun hasil dari R² dan Q² yang telah diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Nilai R squared dan Q squared

| Endogen | R square | Q Square |
|-----------------|----------|----------|
| Kinerja Pegawai | 0.490 | 0.352 |
| Motivasi Kerja | 0.293 | 0.201 |

Sumber: data primer, diolah 2021

R-square variabel motivasi bernilai 0.293 atau 29.3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja factor sebesar 29.3%, atau dengan kata lain kontribusi variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel motivasi sebesar 29.3%, sedangkan sisanya sebesar 70.7% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian Q-square variabel motivasi bernilai 0.201. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja memiliki kekuatan prediksi yang kuat terhadap variabel motivasi.

R-square variabel kinerja pegawai bernilai 0.490 atau 49.0%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja dan motivasi sebesar 49.0%, atau dengan kata lain kontribusi variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 49.0%, sedangkan sisanya sebesar 51.0% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian Q-square variabel minat kinerja pegawai bernilai 0.396.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki kekuatan prediksi yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis pengaruh langsung digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila $p\text{-value} \leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$) maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

| Eksogen | Endogen | Path Coef | SD | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|------------------|-----------------|-----------|-------|---------------------------|--------------|
| Beban Kerja | Kinerja Pegawai | -0.239 | 0.063 | 3.792 | 0.000 |
| Beban Kerja | Motivasi Kerja | -0.312 | 0.067 | 4.664 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja | Kinerja Pegawai | 0.248 | 0.063 | 3.948 | 0.000 |
| Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja | 0.356 | 0.064 | 5.598 | 0.000 |
| Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai | 0.403 | 0.072 | 5.619 | 0.000 |

Sumber: data primer, diolah 2021

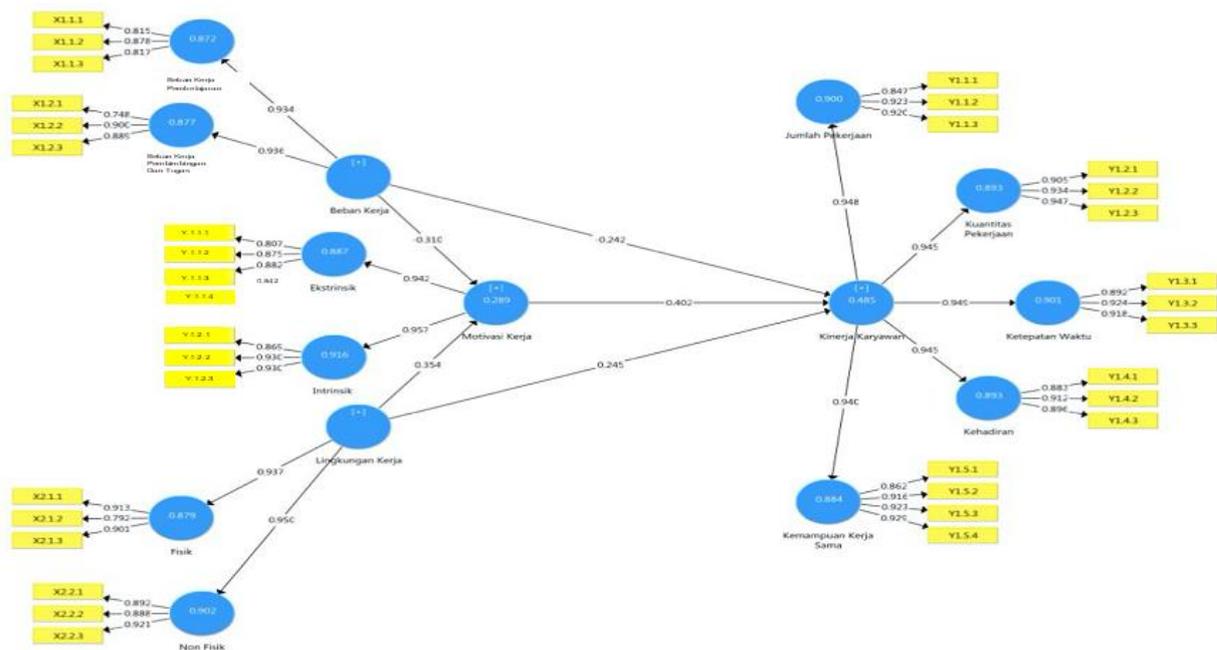
Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja menghasilkan $p\text{-value}$ sebesar <0.000 . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap motivasi menghasilkan $p\text{-value}$ sebesar <0.000 . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menghasilkan $p\text{-value}$ sebesar <0.000 . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menghasilkan $p\text{-value}$ sebesar <0.000 . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 6 dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menghasilkan $p\text{-value}$ sebesar <0.000 . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} < \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja.



Gambar 1. Path Modeling
Sumber: data primer, diolah 2022.

Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila $p\text{-value} \leq \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$) maka dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Tidak Langsung

| Eksogen | Intervening | Endogen | Path Coef | SD | T Statistik ($ O/STDEV $) | P Values |
|------------------|----------------|---------|-----------|-------|-----------------------------|----------|
| Beban Kerja | Motivasi Kerja | Kinerja | -0.126 | 0.036 | 3.499 | 0.0010 |
| Lingkungan Kerja | Motivasi Kerja | Kinerja | 0.143 | 0.038 | 3.753 | 0.0000 |

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan $p\text{-value}$ sebesar 0.001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} > \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 7 dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi menghasilkan $p\text{-value}$ sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $p\text{-value} > \text{level of significance}$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi.

Pembahasan Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai path coefficient variabel beban kerja terhadap variabel motivasi kerja -0.239 serta nilai $p\text{-value}$ sebesar 0.000. Nilai $p\text{-value} < \text{level of significance}$ (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja.

Beban kerja dapat berwujud limpahan pekerjaan dapat terjadi kapanpun sesuai dengan kondisi dari pekerjaan itu sendiri. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan motivasi kerja dari karyawan. Adanya beban kerja yang berimbang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Beban kerja yang membuat kelelahan yang berlebih (burnout) selayaknya dihindari agar tercipta adanya motivasi rendah. Dalam hasil pengujian dibuktikan bahwa para karyawan menerima beban kerja yang rendah sehingga motivasi mereka tinggi. Hal ini patut dipertahankan analisa beban kerja perlu dilakukan agar beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tidak terlalu rendah ataupun terlalu tinggi. Menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja tidak hanya menjadi rutinitas semata, melainkan menjadi sebuah integritas.

Dapat dijelaskan bahwa di Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan karena disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan maksudnya disaat karyawan mengalami beban kerja yang tinggi dan berat disitu karyawan sampai memutuskan ingin berpindah, pimpinan Yayasan Pendidikan Islam (YAPIS) Cabang Kota Jayapura tidak begitu saja membiarkan karyawannya berpindah dan menyerah, karyawannya terus didorong dengan semangat dan motivasi dengan begitu karyawan merasa dirinya diperdulikan sehingga dengan adanya dorongan dan semangat dari pimpinan langsung beban kerja yang dirasakan akan semakin berkurang dan nantinya akan berdampak kepada kinerja karena kenyamanan yang diciptakan di dalam tempat kerja juga bisa mengurangi beban kerja.

Yurasti (2015), mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang. Namun apabila beban karyawan tersebut dikelola dengan baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagian peneliti menganggap terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, Sanin & Sinaga, 2015; Sitepu, 2013; Anita, Aziz & Yunus, 2013. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Satria (2013), mengungkapkan bahwa tidak adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal (lingkungan) yang berupa tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat atau staff rumah sakit untuk keselamatan pasien dan faktor internal (kondisi) berupa kemampuan yang tinggi dan kerja keras dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Hal tersebut juga terdapat didalam penelitian Mudayana (2013), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shahrash (2016) dan Christiyono (2017) karena di dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sujarwanto (2016) yang sama-sama hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai path coefficient variabel beban kerja terhadap variabel motivasi kerja -0.312 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value <level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja.

Beban kerja dapat berwujud limpahan pekerjaan dapat terjadi kapanpun sesuai dengan kondisi dari pekerjaan itu sendiri. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan motivasi kerja dari karyawan. Adanya beban kerja yang berimbang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja (Oplatka, 2017; Riduwan, 2015). Beban kerja yang membuat kelelahan yang berlebih (burnout) selayaknya dihindari agar tercipta adanya motivasi rendah. Dalam hasil pengujian dibuktikan bahwa para karyawan menerima beban kerja yang rendah sehingga motivasi mereka tinggi (Sedarmayanti & Rahadian, 2018; Sitepu, 2013). Hal ini patut dipertahankan analisa beban kerja perlu dilakukan agar beban kerja yang dibebankan kepada karyawan tidak terlalu rendah ataupun terlalu tinggi. Menanamkan nilai-nilai bahwa bekerja tidak hanya menjadi rutinitas semata, melainkan menjadi sebuah integritas.

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Beban Kerja merupakan bentuk tekanan yang didapatkan dalam proses kerja. Perusahaan akan lebih menurunkan beban kerja pegawai agar bisa meningkatkan Motivasi. Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Cahyani, 2022; Dasrin & Sujianto, 2020) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Penelitian Noverina et al. (2020) yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prahastari (2015) dan Azwar (2015) di dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karena dengan adanya motivasi kerja membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga beban kerja yang telah diberikan dapat terselesaikan dengan baik dengan sendirinya kinerja karyawan juga akan meningkat lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai path coefficient variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja 0.248 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value <level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum. Lingkungan kerja fisik dan mental perlu diperhitungkan dalam membuat karyawan nyaman. Lingkungan kerja fisik antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan.

Menurut Sedarmayanti and Rahadian (2018) lingkungan kerja fisik maupun nonfisik berlangsung secara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan fisik disini disebutkan antara lain penerangan, suhu udara, kelembaban udara, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan seperti yang disampaikan oleh Cui et al (2013). Selain itu dalam penelitian tersebut terdapat lingkungan nonfisik. Lingkungan kerja non fisik tersebut antara lain kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Dengan adanya lingkungan fisik dan non fisik yang baik dan mendukung berpengaruh positif terhadap kinerja.

Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dengan sejawat ataupun atasan merupakan kunci kekeluargaan di lingkup pekerjaan. Adanya rasa kekeluargaan serta memiliki dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen sehingga menumbuhkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Josephinem (2017); Lestary & Chaniago (2017); Siagian & Khair (2018) dan Nabawi (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga beberapa penelitian lain yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Elizar & Tanjung, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Dari hasil pengisian angket kinerja dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja dengan optimal, kualitas dari hasil pekerjaan dan kehadiran pada saat bekerja memiliki kecenderungan yang sangat baik serta kuantitas dari hasil pekerjaan, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama memiliki kecenderungan yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai path coefficient variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja 0.358 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value <level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja.

Optimalnya motivasi kerja dapat dibentuk oleh lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan. Faktor emosional yang dibentuk dari lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Kenyamanan yang dibentuk dari lingkungan fisik maupun non fisik membuat karyawan betah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Implikasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak besar terhadap peningkatan motivasi dengan menilai hubungan antar karyawan maupun atasan, terutama dalam lingkungan kerja dilihat dari segi fisik seperti ruangan memadai, ventilasi, pencahayaan, suhu ruangan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

Sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahagia et al. (2018), Josephine, 2017), Amanda et al. (2017), Sihaloho & Siregar (2020), Arianto & Septiani (2021) dan Pusparani (2021). Sebagaimana dinyatakan oleh Bahagia et al. (2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan akan semakin baik seiring dengan ketepatan pengaturan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik pada tempat kerja. Nuryasin et al. (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja dimana dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman maka mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja sebaiknya diatur sedemikian rupa agar dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai path coefficient variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja 0.358 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value <level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja.

Optimalnya motivasi kerja dapat dibentuk oleh lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan. Factor emosional yang dibentuk dari lingkungan kerja nonfisik merupakan salah satu hal yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Kenyamanan yang dibentuk dari lingkungan fisik maupun nonfisik membuat karyawan betah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka sehingga waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Implikasi temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan senang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan selama bekerja. Dalam hal ini kesenangan karyawan ditunjukkan dengan karyawan merasakan nyaman dan menikmati pekerjaan serta berkerja. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017), Ainanur & Tirtayasa (2018), Ivanov & Usheva (2021) dan Shobirin & Siharis (2022). Sifat positif menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan akan semakin tinggi seiring dengan tingginya motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Sari et al.(2020)dalamhasil penelitiannya mengungkapkanbahwa motivasi menjadi suatu hal penting karena dengan memiliki motivasi yang kuat diharapkan karyawan dapat bekerja keras dan antusiasuntuk mencapai kinerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hanafi & Yohana (2017) semakin tinggi motivasi kerja maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Ainanur & Tirtayasa(2018) menjelaskan bahwa ketika semakin baik motivasi dari karyawan maka akan membuat karyawan semangat sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi akan memiliki dorongan

untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Hasil ini menggambarkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu hal yang penting terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Motivasi untuk karyawan adalah hal penting. Dengan tingkat motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada organisasi tersebut. Apabila dalam perusahaan karyawan memiliki motivasi yang rendah maka target yang ingin dicapai akan terhambat. Sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui Motivasi kerja menghasilkan p-value sebesar 0.0010. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa p-value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Saydan dalam (Tamaela, 2022) menyatakan bahwa Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

Hasil penelitian ini kurang mendukung penelitian oleh Mudayana (2020) dan Satria et al. (2019), mengungkapkan bahwa tidak adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja perawat. Hal ini disebabkan karena kinerja perawat lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal (lingkungan) yang berupa tuntutan dari pihak rumah sakit yang mengharuskan perawat atau staff rumah sakit untuk keselamatan pasien dan faktor internal (kondisi) berupa kemampuan yang tinggi dan kerja keras dalam menjalankan tanggung jawab yang diemban. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ni'mah (2016) hasil uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk uji T terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan dan untuk motivasi terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini beban kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

McClelland dalam (Maria Yunita et al., 2014), menjelaskan dalam teori motivasinya bahwa jika individu yang memiliki perasaan menggebu-gebu untuk meraih prestasi terbaik, maka akan sangat bergairah dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tuntutan tugasnya, sebaliknya jika tidak ada niat yang kuat untuk meraih prestasi maka akan tertinggal jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi. Tuntutan tugas merupakan faktor yang mempengaruhi beban kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi, namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar & Siswanto (2015), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Menurut Stoner dalam bukunya management mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peran. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Dhermawan et al., 2012).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui Motivasi kerja menghasilkan p-value sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa p-value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Hal tersebut membuktikan bahwa dampak motivasi berpengaruh secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam dalam menjalankan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam hal ini motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Khususnya motivasi berupa kompensasi dan pembayaran gaji, kesempatan promosi, kerja sama tim sudah terlaksana dengan baik sejalan dengan penelitian sebelumnya (Josephine, 2017); (Jayaweera, 2015).

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi karena akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung

maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi para karyawannya sehingga memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal sehingga dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif, tentu saja dapat menurunkan kinerja para pegawai.

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebelumnya menunjukkan hasil signifikan positif, dan setelah dipengaruhi oleh variabel mediasi Motivasi hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai tetap signifikan positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi dapat memediasi Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan diikuti motivasi yang kuat dari para pegawai, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dengan adanya motivasi yang tinggi, pengaruh terhadap pegawai juga akan semakin tinggi. Hal ini akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan atau organisasi karena dengan begitu tugas-tugas maupun pekerjaan yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini juga sejalan dengan yang diungkapkan Josephine (2017); Pramita et al. (2020) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja tenaga pendidik pada Yayasan pendidikan islam YAPIS khususnya di kota jayapura dimana motivasi sebagai variabel intervensi. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai path coefficient variabel beban kerja terhadap variabel motivasi kerja -0.239 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value < level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja. Nilai path coefficient variabel beban kerja terhadap variabel motivasi kerja -0.312 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value < level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja. Nilai path coefficient variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja 0.248 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value < level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja. Nilai path coefficient variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja 0.358 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value < level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja. Nilai path coefficient variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja 0.358 serta nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value < level of significance (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap motivasi kerja. Hasil pengujian beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui Motivasi kerja menghasilkan p-value sebesar 0.0010. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa p-value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja menunjukkan bahwa p-value < level of significance (alpha = 5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Referensi

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1–12.
- Amelia, D., Isyandi, B., & Garnasih, R. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Riau. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 1–16.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJA. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302–315.
- Atambo, W. N., & Momanyi, D. K. (2016). Effects of internal communication on employee performance: A case study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. *Imperial Journal of*

- Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(5), 328–340.
- Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM. *Jurnal keuangan dan perbankan*, 19(3), 475–487.
- Baba, A. (2014). Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. semen bosowa maros. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 18(4), 524–540.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bangun, T. . (2012). *Pengembangan sumber daya Manusia Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada.
- Basori, M. A. N., Prahyanan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Cahyani, M. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32.
- Christiyono, M. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Cui, L., Fan, D., Fu, G., & Zhu, C. J. (2013). An integrative model of organizational safety behavior. *Journal of safety research*, 45, 37–46.
- dalam Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Dasrin, F., & Sujianto, M. H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 143–152.
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education*, 69–81.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. . . Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Ivanov, P. R., & Usheva, M. N. (2021). Influence Of The Hierarhy Positon And Education Degree On The Preferences Of Motivators In The Modern Enterprise. *Economics and management*, 18(1), 96–108.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International journal of business and management*, 10(3), 271.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10348–10354.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja

Rosdakarya. Bandung.

- Maria Yunita, I., Sinaga, N. F., & Ayu, D. B. (2014). Hubungan Beban Kerja Terhadap Sikap Dan Motivasi Perawat Di Ruang Intensif Rumah Sakit Santo Borromeus Bandung. *e-journal STIKES Santo Borromeus*, 56–68.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 4(2), 24851.
- Munawaroh, S. (2020). Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 141–146.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Ni'mah, U. (2016). *Analisis beban kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. BRI (PERSERO) TBK Blitar*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Brawijaya University.
- Oplatka, I. (2017). Principal workload: Components, determinants and coping strategies in an era of standardization and accountability. *Journal of Educational Administration*.
- Pane, D. S. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Di Kota Bekasi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1–14.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 1–10.
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352–363.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Rahmadhani Siregar, S. R. S., Sugito, Danis, A., Mardame Simamora, S., & Ramadhani, S. (2022). Mengintegrasikan Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran Di Sd Swasta Pangeran Antasari Helvetia 2022. *PRIMA : Portal Riset Dan Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 1–6.
- Riant, N. D. (2004). *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, penerbit PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, Jakarta.
- Riduwan, R. (2015). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula (Cet. 10)*. CV. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition)*. Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- Saridawati, S. (2018). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pt. Atmoni Shamasta Prezki. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(9), 107–122.
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). *Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru*. Riau University.
- Satria, W. A., Sidin, A. I., & Noor, N. B. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Bali Medika Jurnal*, 6(2), 173–183.
- Sedarmayanti, S. (2013). Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414–427.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Shahrash, I. (2016). *Pengaruh insentif, Stress Kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung*. UNPAS.

-
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Quantitative Research Method, Qualitative and Combined (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 53.
- Sujarwanto. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta. *Jurnal manajemen*.
- Tamaela, E. Y. (2022). An Examination Of The Effects Of Motivation, Compensation, And Career Development On The Performance Of Bmt Employees. *Journal Koperasi Dan Manajemen*, 3(01), 45–54.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Uchjana, O. (2007). *Ilmu Komunikasi teori dan praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Uno, H. B. (2012). *Teori Kinerja & Pengukurannya*.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–82.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *international conference on global education*, 1575–1583.