

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR BANDAR JAYA LAMPUNG

Zuriana¹

Institut Informatika & Bisnis Darmajaya

Zuriana@darmajaya.ac.id

Linda Septarina^{2*}

Institut Informatika & Bisnis Darmajaya

lindaseptarina@darmajaya.ac.id

Kristin Suwani³

Institut Informatika & Bisnis Darmajaya

Kristinsuwarni06@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yang diambil dari Populasi dengan jumlah 41 orang karyawan PT Lautan Berlian Utama Motors Bandar Jaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh, metode analisis data menggunakan Uji Instrumen (Uji Validitas Dan Realibilitas), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Dan Pegujian Hipotesis (Uji t Dan Uji F). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya.

Kata Kunci

Beban Kerja, Motivasi Ekstrinsik Dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. walau berbagai tujuan dan misi, dalam setiap organisasi dibentuk dengan visi yang berbeda-beda, semuanya memiliki kepentingan dalam pengelolaan SDM dan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan strategi organisasi. Dengan demikian, SDM menjadi faktor strategis yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan pengembangan manajemen SDM yang lebih efektif..

Salah satu industri yang mendukung perekonomian Indonesia adalah industri otomotif. Industri ini bergerak dibidang perancangan, pengembangan, produksi, pemasaran dan penjualan kendaraan. Selain itu, daya beli yang meningkat dan mampu

menebus pasar ekspor menjadi dasar yang mampu bertahan dalam mengembangkan industri otomotif di Indonesia. Perkembangan industri otomotif Indonesia berjalan sangat cepat.

Indonesia berperan signifikan dalam industri manufaktur karena berbagai perusahaan mobil dengan brand ternama telah mendirikan pabrik mobil dengan menambah kapasitas produksinya. Indonesia merupakan salah satu negara yang menjadi pasar otomotif terbesar di dunia dan menjadi bagian dari basis produksi para produsen industri mobil diseluruh dunia. Untuk memenuhi kebutuhan pasar ekspor pemerintah berkomitmen menciptakan lingkungan bisnis yang nyaman, aman dan kondusif untuk memperluas sektor industri di Indonesia. Untuk mencapai tujuan tersebut berbagai strategi disiapkan untuk menarik kementerian perindustrian terkait dalam melaksanakan program strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri saat ini.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing. Menurut S.P Hasibuan (2017) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan serta waktu. Kinerja seorang karyawan bukan hanya hasil seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya tetapi juga meliputi proses kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Terkadang permasalahan kinerja yang terjadi dalam perusahaan yang menurun perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Karena ada usaha dan peran perusahaan serta karyawan untuk meningkatkan kinerjanya kembali.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah yaitu beban kerja Gibson dalam Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Beban pekerjaan yang diberikan cukup berat dan tinggi serta pada saat kondisi tertentu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan melebihi kapasitas dapat menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai jam kerja. Beban kerja yang berlebihan atau cukup tinggi dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi karyawan. Tetapi beban kerja yang kurang atau sedikit juga dampak menimbulkan rasa bosan yang dialami karyawan.

Selain Beban Kerja Motivasi Ekstrinsik juga mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Risqi (2016) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Dari penjelasan tersebut Motivasi Ekstrinsik merupakan faktor atau suatu hal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang timbul akibat dari pengaruh luar diri karyawan tersebut. Terdapat beberapa permasalahan yaitu bahwa kerja sama sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang, karyawan merasa motivasi dan apresiasi yang diterima dari perusahaan masih kurang seperti penghargaan atau pujian kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik.

Dalam perusahaan atasan seperti manager dan supervisor perlu memberikan perhatian atau motivasi yang lebih pada karyawan atau bawahan nya. Karena setiap karyawan memerlukan motivasi atau dorongan agar lebih semangat dalam bekerja dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipandang sebagai hal yang sederhana, tetapi juga dapat

menghadirkan masalah yang kompleks karena orang pada dasarnya mudah diatur dan termotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal karyawan harus memiliki kinerja yang baik, jika kinerja bagus maka hasil yang didapat juga bagus. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja, tekanan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dan motivasi atau dorongan semangat kerja karyawan sehingga tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Berlian Utama Motor Mitsubishi Bandar Jaya yang merupakan salah satu dealer terbesar dan populer di Lampung Tengah. Dealer ini berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Seputih Jaya, Bandar Jaya, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34165. Yang mempunyai visi “sebagai dealer terbaik di Indonesia yang mempunyai kemampuan untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin” dan misi lautan berlian adalah dealer kendaraan Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang dan jasa lain yang mampu memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin untuk mendapatkan keuntungan yang optimal yang akan dimanfaatkan bagi pengembangan perusahaan, kesejahteraan karyawan dan pemegang saham serta kepuasan pelanggan.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Kinerja Menurut Afandi (2018: 83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sehingga Kinerja merupakan hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut S.P Hasibuan (2017:94) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan serta waktu.

2. Beban Kerja

Beban Kerja menurut Vanchapo (2020:1) menyatakan Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi maupun organisasi, karena beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Menurut koesmowidjojo (2017) Beban kerja adalah penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

3. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi Ekstrinsik Menurut Risqi (2016) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri individu seseorang dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sedangkan menurut Nawawi (2011) adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri

pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

B. Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu di perhatikan oleh setiap perusahaan maupun organisasi, Beban pekerjaan yang tinggi dalam memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan berdampak pada jumlah volume beban kerja meningkat untuk mencapai target agar mampu bersaing karena persaingan didunia otomotif semakin ketat.. Pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian umi nadhiro, brahma wahyu kurniawan dan rifda rahmana kahnifa Budaya Kerja, Motivasi Ekstrinsik dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Sri Langgeng Ratnasari , Ferry M. Manalu ,AisyahKhairani Pasaribu Beban kerja dan Motivasi Ekstrinsik secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi adalah suatu keadaan atau dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang berasal dari luar diri individu seseorang dengan melakukan suatu tindakan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh zuriana dan AK yohanso, , menyatakan bahwa secara parsial motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Merlina Anggriyani, Taufik Rahman menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

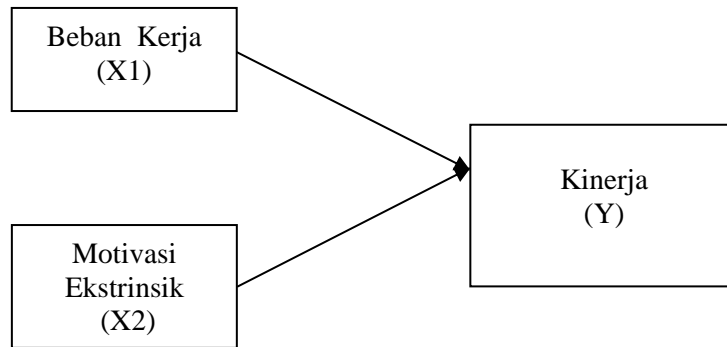
3. Hubungan Beban Kerja Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu di perhatikan oleh setiap perusahaan maupun organisasi, Beban pekerjaan yang tinggi dalam memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan berdampak pada jumlah volume beban kerja meningkat untuk mencapai target agar mampu bersaing karena persaingan didunia otomotif semakin ketat. Motivasi ekstrinsik sangat diperlukan oleh karyawan karena dapat mendorong seseorang agar lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Jika beban kerja dan motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja karyawan maka akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Yang diperkuat oleh Penelitian yang dilakukan oleh umi nadhiro, brahma wahyu kurniawan dan rifda rahmana kahnifa menyatakan bahwa budaya kerja, motivasi ekstrinsik dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga beban kerja dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Objek dan Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian PT Lautan Berlian Utama Motors Mitsubishi Bandar Jaya.

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya Sugiyono (2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lautan Berlian Utama Motors Bandar Jaya yang berjumlah 41 orang karyawan..

Jenis Dan Sumber Data

jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan (Sugiyono 2017).

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner. Tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam data primer. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh langsung dalam bentuk jadi, yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. sudah berupa publikasi seperti data yang diperoleh dari internet dan data lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.. Dalam penelitian ini data sekunder adalah gambaran umum perusahaan, jurnal-jurnal yang relevan, buku-buku dan website yang terkait dengan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2017:142). Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung. Data kuesioner untuk pengukuran variabel ditentukan dengan menggunakan skala *likert* yang menggunakan metode skoring 1-5.

3. Teknik Pengambilan Sampel

sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono 2017: 81). Sampel dalam penelitian diambil dengan Teknik Sampling Jenuh, hal ini karena jumlah populasi yang relative kecil yaitu 41 Orang karyawan. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono 2012).

IV. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2017:125) bahwa uji validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Jika nilai r yang dihitung (r hitung) memiliki besaran lebih besar daripada nilai kritis r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa validitas instrumen terpenuhi. Sebaliknya, ketika nilai r hitung lebih kecil daripada nilai kritis r tabel, maka instrumen dianggap tidak memenuhi validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig	Alpha	Keterangan
Kualitas Produk	X1.1	0,015	0,000	Valid
	X1.2	0,000	0,000	Valid
	X1.3	0,000	0,000	Valid
	X1.4	0,000	0,000	Valid
	X1.5	0,000	0,000	Valid
	X1.6	0,000	0,000	Valid
	X1.7	0,001	0,000	Valid
Motivasi Ekstrinsik	X2.1	0,000	0,000	Valid
	X2.2	0,000	0,000	Valid
	X2.3	0,000	0,000	Valid
	X2.4	0,000	0,000	Valid
	X2.5	0,000	0,000	Valid
	X2.6	0,000	0,000	Valid
	X2.7	0,000	0,000	Valid
	X2.8	0,000	0,000	Valid
	X2.9	0,000	0,000	Valid
Kinerja	Y.1	0,000	0,000	Valid
	Y.2	0,000	0,000	Valid
	Y.3	0,000	0,000	Valid
	Y.4	0,000	0,000	Valid
	Y.5	0,001	0,000	Valid
	Y.6	0,000	0,000	Valid
	Y.7	0,000	0,000	Valid
	Y.8	0,000	0,000	Valid
	Y.9	0,000	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai sig disetiap item lebih dari 0,5 dan $\text{Alpha} \leq 0,05$ artinya bahwa uji validitas Beban Kerja diketahui seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel Beban Kerja. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Beban Kerja dinyatakan valid karena nilai $\text{Sig} < \text{Alpha}$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Menurut sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama . Rumus yang digunakan diantaranya adalah rumus Cronbach’s Alpha. Kuesioner dinyatakan reliable jika nilai Cronsbach Alpha yaitu $> 0,60$. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,807	$>0,60$	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	0,874	$>0,60$	Reliabel
Kinerja	0,857	$>0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat dikatakan bahwa nilai cronbach’s alpha sebesar 0,807 untuk variabel Beban Kerja dengan tingkat reliabel tinggi. 0,874 untuk Motivasi Ekstrinsik dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,857 untuk Kinerja dengan tingkat reliabilitas tinggi.

Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Persamaan Variabel	Uji F		Adjusted R Square
	F	Sig.	
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja	74,347	0,000	0,801

Sumber : Data Diolah, 2023

Uji F digunakan untuk menunjukan apakah variabel independen secara nyata atau tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adanya pengaruh simultan dapat dilihat dari nilai F hitung $< F$ tabel dan nilai signifikan $<$ dari 0,05. Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Beban Kerja , Motivasi Ekstrinsik secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Mitsubishi Bandar Jaya.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (beban kerja, motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Persamaa Variabel	Adjusted R Square	Uji- t		Keterangan
		Koefisien (β)	Sig.	
Pengaruh beban kerja Terhadap Kinerja	0,801	0,342	0,012	Hipotesis Diterima
Pengaruh motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja		0,533	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil regresi pada tabel 4 maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,324 + 0,342X1 + 0,533X2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6,324 menyatakan bahwa hasilnya menunjukkan tidak ada skor beban kerja, motivasi ekstrinsik (X=0) maka skor kinerja karyawan sebesar 6,324.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,342 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,342.
3. Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X2) sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi ekstrinsik akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,533.

Hasi Uji t

Uji t hitung dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau parsial variabel independent terhadap variabel dependent. Adanya pengaruh dapat diketahui dari nilai signifikan < 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4 Sehingga dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikansi 0,012 < 0,05 dengan demikian disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dan hasil pengujian diatas menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..
2. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X2) Terhadap kinerja karyawan (Y). Diketahui nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil pengujian diatas menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.
2. Variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya.
3. Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- agustina Sandra Ayu, M. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 9, No. 3 Juni 2022, 1475.
- Ahmad Yulia, B. T. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group . *Jurnal EMBA* Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal., 2811-2820 Manado.
- Anggriyani Merliana, T. R. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kabupaten Tabalong. *JAPB : Volume 4 Nomor 2, 2021* ISSN : 2723-0937.
- Dkk, Z. V. (N.D.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Fariz, A. (2017).). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Sari Tani Indonesia Group. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 5 (2), 2017.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. . Semarang, Universitas Diponegoro.
- Melayu, H. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nadhira Umi, B. W. (2022). Pengaruh Budaya Kerja , Motivasi Ekstrinsik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tanaman Yohan Nursey. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (Jekombis)* Vol.1,No.4 November 2022 E-Isnn:2963-7643, Hal 95-102.
- Onsardi, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Bengkulu. *Journal Of Maangement And Bussiness (JOMB)* Volume 2, No. 1 Juni 2020. 58 59
- Rohman Malik Abdul, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Raya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen* Volume 2 No. 1 April 2021 EISNN 2798-1851.
- Sinurat Elperida Juniami, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea* Volume 3 No. 2 Juli 2019.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung: ALFABETA.
- Yohanson, Z. &. (2021). *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 2 (1), 11-23