

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PLASA TELKOM GROUP MAROS

*The Effect of Workload and Self-Efficacy on The Work Motivation of Telkom Plasa Employees Group Maros*

Ihya'u Ramadhani<sup>1</sup>, Tenri S.P Dipoatdmodjo<sup>2</sup>, Burhanuddin<sup>3</sup>

Email : [ramadhanihyau@gmail.com](mailto:ramadhanihyau@gmail.com)<sup>1</sup>, [tenri.sayu@unm.ac.id](mailto:tenri.sayu@unm.ac.id)<sup>2</sup>,  
[burhanuddunugi@gmail.com](mailto:burhanuddunugi@gmail.com)<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar  
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

## Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang karyawan Plasa Telkom Group Maros. Sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan Plasa Telkom Group Maros yang didapatkan melalui rumus slovin. Data yang diperoleh melalui teknik pengambilan data berupa kuesioner kemudian dimasukkan ke dalam teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros dengan nilai koefisien sebesar -0,327 (bernilai negatif) dan t hitung sebesar 3,066 > 2,000 ( t tabel) serta nilai koefisien sebesar 0,003 < 0,05. Kemudian efikasi diri berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros dengan nilai koefisien sebesar 0,652 (bernilai positif) dan t hitung sebesar 7,494 > 2,000 (t tabel) serta nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Plasa Telkom Group Maros dengan nilai F hitung sebesar 31,064. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel (31,064 > 3,16). Nilai signifikansi dalam uji F sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Efikasi Diri, Motivasi Kerja

## Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of workload and self-efficacy on the work motivation of Plasa Telkom Group Maros employees. The population in this study amounted to 130 employees of Plasa Telkom Group Maros. The sample of this study amounted to 60 employees of Plasa Telkom Group Maros obtained through the Slovin formula. Data obtained through data collection techniques in the form of questionnaires are then entered into data analysis techniques, namely multiple linear regression. The results of this study show that workload negatively affects the work motivation of Plasa Telkom Group Maros employees with a coefficient value of -0.327 (negative value) and t count of 3.066 > 2.000 (t table) and a coefficient value of 0.003 < 0.05. Then self-efficacy has a significant positive effect on the work motivation of Plasa Telkom Group Maros employees with a coefficient value of 0.652 (positive value) and t count of 7.494 > 2.000 (t table) as well as SIG values. of 0.000 < 0.05. Based on the results of the study also showed that workload and self-efficacy simultaneously affect the work motivation of Plasa Telkom Group Maros employees with a calculated F value of 31.064. The value is greater than the F table (31.064 > 3.16). The significance value in the F test is 0.000 which indicates the value is smaller than 0.05.*

**Keywords:** Workload, Self-Efficacy, Work Motivation



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 4, Nomor 2, Oktober 2023

## PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan manusia demi mencapai tujuan pembentukan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia (Notoadmojo, 2015). Salah satu faktor sumber daya manusia yang baik adalah dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan, untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi merupakan faktor yang membuat seseorang semangat dalam melakukan sebuah pekerjaan atau aktifitas tertentu, motivasi ini juga seringkali disebut sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja merupakan faktor pendorong agar karyawan mengerjakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2011).

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan oleh karyawan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Banyaknya tugas ataupun tanggung jawab yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi hasil yang dilakukan, di mana hasilnya akan kurang maksimal dikarenakan karyawan tersebut hanya mempunyai waktu yang tidak banyak untuk menyelesaikan tanggung jawab yang banyak. (Irawati dan Carrollina, 2017).

Peneliti kemudian melakukan survei awal untuk mengambil data dalam memperkuat fenomena. Survei awal yang dilakukan peneliti sebanyak dua kali, yang pertama melakukan wawancara langsung terhadap manajer Plasa Telkom Group, lalu pada survei kedua dilakukan dengan menggunakan *google form* berupa kuesioner yang dijawab oleh 10 responden yang merupakan karyawan dari Plasa Telkom Group Maros.

Pada wawancara yang dilakukan kepada manajer Plasa Telkom Group Maros untuk item beban kerja, beliau mengatakan bahwa terkadang ia mendapatkan pekerjaan yang melebihi kemampuannya, dan pekerjaan yang diterimapun pada umumnya memiliki target waktu. Tidak hanya itu beliau juga mengatakan bahwa ia sering mendapatkan pekerjaan baru walaupun pekerjaan yang lama belum selesai, ia menjelaskan bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan publik dimana pekerjaannya akan sangat dinamis yaitu kadang pekerjaan yang lama belum selesai ada lagi pekerjaan yang baru. Lalu untuk item efikasi diri, beliau mengatakan bahwa beliau percaya terhadap pekerjaannya meskipun ia dihadapkan pekerjaan yang baru, dimanakepercayaan diri tersebut juga harus beliau turunkan kepada karyawannya. Beliau juga mengatakan bahwa beban kerja dan efikasi diri merupakan hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, sebab dengan adanya beban kerja menurut beliau itu adalah sebuah tantangan, dan efikasi diri merupakan sikap kepercayaan diri kita dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan. Pada objek penelitian ini juga, sebelumnya peneliti telah melihat kondisi di sana tentang beban kerja yang diberikan dan bagaimana efikasi diri karyawannya bekerja, di sana karyawan dituntut untuk siap sedia bagi pelanggannya yang didukung oleh karyawan yang menjadi sumber informasi peneliti terkait kondisi pekerjaan di sana, yang ia katakan bahwa beban kerja di sana tidak sesuai dengan standar waktu yang diberikan berdasarkan divisi yang ia jalankan juga mereka harus tetap siap tanggap terhadap pelanggannya, hal tersebut juga di perkuat oleh pimpinan plasa Telkom group yang mengatakan bahwa perusahaan ini adalah perusahaan yang dinamis, di mana pekerjaan akan terus ada.

Lalu pada survei kedua yang menggunakan kuisoner peneliti memberikan 4 butir pertanyaan, pada pertanyaan pertama **“Apakah beban kerja yang Anda terima seringkali melebihi kemampuan Anda?”** 7 dari responden mengatakan bahwa mereka sering mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuan mereka. Pertanyaan kedua **“Apakah beban kerja yang Anda terima memiliki batas waktu tertentu?”** Semua responden menjawab bahwa beban kerja yang mereka dapatkan memiliki batas waktu tertentu dan 1 diantaranya mengatakan bahwa pekerjaan mereka harus segera dikerjakan demi kepuasan pelanggan. Pertanyaan ketiga yaitu **“Apakah Anda seringkali mendapatkan pekerjaan baru sedangkan pekerjaan lama**

belum selesai?” 7 dari responden mengatakan bahwa mereka sering mendapatkan pekerjaan tambahan baru. Lalu untuk pertanyaan terakhir “Apakah beban kerja yang berlebih yang diberikan membuat motivasi kerja Anda menurun?” 9 dari responden menjawab bahwa beban kerja yang berlebih membuat motivasi mereka menurun, 1 di antaranya mengatakan bahwa beban kerja yang berlebih akan membuat ia merasa kelelahan sehingga motivasinya menurun, namun mereka tentunya akan tetap mengerjakan tanggung jawabnya ketika motivasi kerjanya sudah pulih kembali. Menurut kesimpulan Dhania (2010) yang mengatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang memerlukan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis.

Pada penelitian terdahulu mengatakan bahwa beban kerja adalah faktor ekstrinsik seseorang yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, dikarenakan beban kerja yang mereka hadapi terlalu. Kondisi seperti ini membuat karyawan memiliki tuntutan yang besar dan harus mengeluarkan energi yang besar pula dari biasanya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Namun, tidak semua individu memiliki ketahanan yang sama terhadap beban kerja yang diberikan, akan tetapi kembali lagi kepada individual mereka masing-masing dengan bagaimana cara mereka menanggapi serta memotivasi diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya (Joko & Friska, 2018). Pada penelitian yang di lakukan oleh Jawad (2018) bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dikarenakan variabel bebasnya lebih dari satu. Adapun lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Plasa Telkom Group Maros yang berlokasi di Jl. Dr Ratulangi, Alliritengae, Kec. Turikale, Kab. Maros. Dengan Jumlah populasi sebesar 130 orang dan sampel sebanyak 60 orang. Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model persamaan regresi linear berganda digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Nilai koefisien

e = error term

### HASIL PENELITIAN

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,804	2,922		2.670	0,010
Beban Kerja	-0,327	0,107	-0,282	-	0,003
Efikasi Diri	0,652	0,087	0,689	3,066 7,494	0,000

Berdasarkan tabel 1 tersebut, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,804 - 0,327X_1 + 0,652X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan bahwa :

- Berdasarkan hasil dari uji regresi linier berganda pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai konstanta koefisien  $\alpha$  adalah sebesar 7,804. Konstanta koefisien tersebut bernilai positif. Dengan hal tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa jika seluruh variabel independen dalam penelitian ini, meliputi variabel beban kerja dan efikasi diri konstan atau bernilai nol, maka besarnya motivasi kerja sebesar 7,804.
- Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,327 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan maka motivasi kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,327 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,652 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan efikasi diri sebesar satu satuan maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,652 dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan uji F dalam penelitian ini adalah apabila nilai Sig.  $\geq \alpha$  dan F hitung  $\leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila nilai Sig.  $\leq \alpha$  dan F hitung  $\geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil perhitungan uji F dapat diamati dari tabel 2 sebagai berikut ini :

**Tabel 2. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339,509	2	169,754	31,064	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	311,491	57	5,465		
	Total	651,000	59			

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan nilai F hitung sebesar 31,064. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel (31,064 > 3,16). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

**Tabel.3 Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.804	2.922		2.670	.010
Beban Kerja	-.327	.107	-.282	-3.066	.003
Efikasi Diri	.652	.087	.689	7.494	.000

Pengujian hipotesis melalui uji t ini, tingkat keseluruhan yang digunakan oleh penulis yaitu sebesar 5% atau 0.05 dan derajat kebebasan dengan rumus,  $df = n - k$  ( $60 - 3 = 57$ ) menunjukkan nilai sebesar 2.000. Adapun hasil uji t pada tabel hasil uji t dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel beban kerja (X1) mempunyai t hitung sebesar -3.066 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 serta nilai sig sebesar 0.003. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.066 > 2.000$ ) dan nilai sig  $0.003 < 0.05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
- 2) Variabel efikasi diri (X2) mempunyai t hitung sebesar 7.494 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.000 serta nilai sig sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.494 > 2.000$ ) dan nilai sig  $0.000 < 0.05$  atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted R Square. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diamati pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,722 <sup>a</sup>	0,522	0,505	2,33768

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.505 atau 50.5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan efikasi diri sebesar 50.5% sedangkan sisanya sebesar 49.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan memiliki dampak diantaranya adalah kelelahan fisik ataupun kelelahan mental juga reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, juga mudah marah. Namun beban kerja yang terbilang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih bijak dalam memberikan tugas kepada setiap karyawannya. Pembagian kerja atau penempatan karyawan yang tepat sesuai bidangnya akan meminimalisir terjadinya ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan. Semakin baik perusahaan dalam menempatkan karyawannya sesuai dengan bidang keahliannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi beban kerja karyawan.

### 2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cipto Winner Simanjuntak (2019) yang berjudul "Efektifitas Pelatihan Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan BRIMOB Polda Medan Sumatera Utara".

### 3. Pengaruh Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dan menciptakan keinginan serta semangat setiap individu dalam melakukan kegiatan, dan juga bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan semakin baik efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jane Margaretha Sembiring (2022) yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara” menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, efikasi diri dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap motivasi kerja, juga beban kerja yang berpengaruh negatif secara signifikan terhadap motivasi kerja. Kedua variabel bebas yaitu efikasi diri dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut;

1. Perusahaan perlu mempertahankan memperhatikan efikasi diri karyawannya agar motivasi kerja mereka dapat meningkat dan memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan khususnya.
2. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan pemberian beban kerja pada karyawannya, agar motivasi kerja para karyawannya tidak menurun akibat kelelahan melakukan *job desc* yang telah diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Irawati, Rusda dan Carollina, Dini Arimbi. 2017. “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1.
- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 2 No.3
- Lista Meria & Fahmi Tamzil, 2021. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keselamatan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah Ekonomi* Vol. 2 No.18.
- Jane Marghareta, 2022. Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1

- Lituhayu, R. 2008. Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Notoatmodjo. (2015). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka cipta.
- Suryaningrum. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Utami Puji Lestari, 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syaria'h* Vol. 3 No. 2
- Vulandari Tri Retni, 2016. "PENGARUH BEBAN KERJA INDIVIDU, BEBAN KERJA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bank Sinarmas KlATEN)". *Journal of Mathematics Education, Science and Technology* Vol. 1, No. 2. Hal 245 – 261.