

Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar

Firmansyah¹, Muh. Arkah Septyono²
Manajemen, STIE Wira Bhakti Makassar
Email: imamnuragungalfajrin@gmail.com

(Diterima: 15 Agustus 2022; direvisi: 20 Oktober 2022; dipublikasikan: 31 Oktober 2022)



–Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *This study is to examine and analyze the effect of motivation on employee performance, the effect of workload on employee performance and the simultaneous influence of motivation and workload on employee performance. Collecting data using primary data obtained from employees At work at PT. Pelni (PERSERO) Makassar branch where sampling uses saturated samples where all populations are sampled. The results of the primary data collected through the distribution of the questionnaire have been tested with classical assumption tests in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions and heteroscedasticity assumptions. The data analysis method uses descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis. The results showed that both partially positive and significant motivation had a positive and significant effect on employee performance, workload had a significant negative effect on employee performance, simultaneously motivation and workload had a positive and significant effect on employee performance so that all proposed hypotheses were accepted.*

Keywords: *Motivation, Workload, and Employee Performance*

Abstrak : Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh secara simultan antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para karyawan Pada bekerja pada PT. Pelni (PERSERO) cabang makassar dimana penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hasil data primer yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner tersebut telah diuji dengan uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolonieritas dan asumsi Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semua hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci : Motivasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya dan meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat menyikapi tersebut, maka akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Dengan meningkatkan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2012 : 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang prestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Fahmi (2014 : 127) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat *profit oriented dan non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja telah ditetapkan.

Rendahnya suatu kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu contoh yang mencerminkan dari tidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Menurut Sutrisno (2011 : 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberi motivasi terhadap karyawan. Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

PT. PELNI (Persero) Cabang Makassar merupakan perusahaan pelayaran Nasional Indonesia yang beroperasi di bidang jasa angkutan penumpang laut terbesar di Indonesia yang menghubungkan antara pulau di Indonesia. PELNI termasuk salah satu dari tiga perusahaan BUMN dibidang pelayaran. PELNI dibentuk oleh pemerintah RI pada tanggal 28 april 1952, Namun, pendiriannya baru di umumkan 2 hari kemudian yaitu pada tanggal 30 April 1952 oleh Ir. Juanda dalam sidang pleno parlemn RI. Perkembangan serta kemajuan PELNI ini mulai tampak pada awal tahun 1980 yaitu dengan membeli kapal-kapal penumpang baru di Jerman dan treyek-treyek baru mulai buka sehingga keuntungan mulai diraih.

PT. PELNI (Persero) cabang Makassar juga memperhatikan karyawannya untuk mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan PT. PELNI (Persero) cabang Makassar diperlukan kualitas yang baik oleh karyawan, pemberian motivasi dalam tugas dan tanggung jawab karyawan, karyawan harus

difokuskan oleh PT. PELNI (Persero) cabang Makassar agar dapat meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Salman Farisi, 2020). Hasil tersebut berbeda dengan temuan (Archie Surya Wiryang, 2019) bahwa tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina (2017) menemukan temuan dengan hasil temuan beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa dengan penemuan Jeky K R Rolos (2018).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dengan menggunakan teknik pendekatan kuantitatif (statistik). Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. PELNI (Persero) cabang Makassar. Teknik penarikan data melalui survey, digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, melakukan keperluan dalam mengumpulkan data, misalnya dengan mengedarkan kuisioner, wawancara dan sebagainya (Sugiyono, 2012 : 11). Secara khusus, penelitian ini berfokus terhadap pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELNI (Persero) cabang Makassar. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. PELNI (Persero) cabang Makassar yang berjumlah 35 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PELNI (Persero) cabang Makassar. Dalam penelitian ini penulis mengambil teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014 : 118) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,344 dikatakan valid. Dengan menggunakan *SPSS 23 for windows* maka hasil pengujian validitas terhadap instrumen pernyataan Motivasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
motivasi (X1)	X1.1	0,598	0,344	Valid
	X1.2	0,536	0,344	Valid
	X1.3	0,608	0,344	Valid
	X1.4	0,495	0,344	Valid
	X1.5	0,565	0,344	Valid
Beban kerja (X2)	X2.1	0,627	0,344	Valid
	X2.2	0,586	0,344	Valid
	X2.3	0,593	0,344	Valid
	X2.4	0,584	0,344	Valid
	X2.5	0,721	0,344	Valid
	X2.6	0,630	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,410	0,344	Valid
	Y2	0,408	0,344	Valid
	Y3	0,471	0,344	Valid
	Y4	0,767	0,344	Valid
	Y5	0,541	0,344	Valid
	Y6	0,553	0,344	Valid
	Y7	0,676	0,344	Valid
	Y8	0,700	0,344	Valid
	Y9	0,562	0,344	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Motivasi dan Beban Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) (Y) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel (0,344). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan *SPSS 23 for windows* maka hasil uji reliabilitas terhadap instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *conbach alpha* (α) lebih besar dari 0.60. Berikut uji reabilitas dalam bentuk tabel :

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,647	0.60	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,683	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Motivasi dan Beban Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha \geq 0,60. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Berdasarkan Tabel 5.10 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test* sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan menentukan dalam suatu model regresi linier berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linier berganda yang baik adalah yang tidak mengalami multikolinieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0.10 sementara untuk *VIF* nilainya harus lebih kecil dari 10.00. Berikut tabel untuk hasil uji multikolonieritas :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,969	1,032
Beban kerja	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 3. menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan nilai variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antar variabel independen yaitu variabel Motivasi yaitu 0.969 dan beban kerja yaitu 0.969. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, dengan nilai VIF

untuk masing-masing variabel motivasi yaitu 1,032 dan beban kerja kerja yaitu 1,032. Jadi variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut tabel untuk hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,814	4,349		,187	,853
Motivasi	-,014	,167	-,015	-,083	,934
Beban kerja	,075	,131	,103	,574	,570

a. Dependent Variable: Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi (X1) sebesar 0,934 lebih besar dari 0,05 dan variable beban kerja (X2) sebesar 0,570 lebih besar dari 0.05. artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada Variabel motivasi (X1) dan beban kerja (X2) sehingga data dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran demografi responden dan deskripsi variabel dalam penelitian. Analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif (mean, modus, median, max, min, rata-rata, standar deviasi) Tabel deskriptif sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	35	16	25	20,83	2,022
Beban kerja	35	20	29	25,03	2,584
Kinerja Karyawan	35	29	44	37,26	3,837
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 5. diatas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 35. Dari 35 sampel tersebut (minimum) variabel motivasi sebesar 16, beban kerja sebesar 20 dan kinerja karyawan sebesar 29. Total (maximum) variabel motivasi sebesar 25, variabel beban kerja sebesar 29 dan variabel kinerja karyawan sebesar 44. Dengan demikian variabel motivasi mempunyai nilai standar deviasinya (2,022) dan nilai mean (20,83) variabel beban kerja mempunyai nilai standar deviasi (2,584) dan nilai mean (25,03), dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai standar deviasinya (3,837) dan nilai

mean (37,26) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai mean.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar, maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23 for windows dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,701	7,137		5,002	,000
Motivasi	,890	,274	,469	3,248	,003
Beban kerja	-,679	,214	-,457	3,164	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 6. diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 35,701 + 0,890x_1 - 0,679x_2 + e$$

- a. Angka konstanta bertanda positif sebesar 35,701 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan sebesar 357,01% maka kenaikan tersebut diikuti dengan kenaikan pada variabel lainnya dengan besaran yang sama.
- b. Koefisien motivasi bertanda positif sebesar 0,890 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,90% pada saat variabel lainnya tetap.
- c. Koefisien beban kerja bertanda negatif sebesar 0,679 menyatakan bahwa setiap penurunan 1% beban kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 6,79% pada variabel lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dalam uji regresi linear berganda ini, dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R²) secara keseluruhan. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen motivasi dan beban kerja secara bersama-sama menerangkan variasi variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,313	3,181

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil tabel 7. koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,353 atau 35,3%. Jadi dapat dikatakan bahwa 35,3% pengaruh kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi dan beban kerja sedangkan 64,7% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis**Hasil Uji F (Simultan)**

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan motivasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$):

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,936	2	88,468	8,744	,001 ^b
	Residual	323,750	32	10,117		
	Total	500,686	34			

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan 8. di atas dimana nilai F_{hitung} sebesar 8,744 dengan nilai signifikan 0.001 dan dari nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas yang diperoleh dari ($k : n-k-1$) ($2 : 35-2-1 = 32$) maka diperoleh nilai $F_{tabel} = 3.294$. Oleh karena itu nilai F_{hitung} 8,744 lebih besar dibanding nilai F_{tabel} 3.294 dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar.

Hasil Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Adapun hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,701	7,137		5,002	,000
	Motivasi	,890	,274	,469	3,248	,003
	Beban Kerja	-,679	,214	-,457	3,164	,003

Sumber : Data diolah tahun 2021

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar.

Berdasarkan tabel 9. dimana nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05. Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $35-1-1 = 33$ maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.034. Oleh karena itu nilai t_{hitung} untuk koefisien variabel motivasi sebesar 3,248 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.034 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar.

Berdasarkan tabel 5.17 dimana nilai t_{hitung} untuk variabel bebas beban kerja sebesar -3,164 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05. Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $35 - 1 - 1 = 33$ maka diperoleh nilai t_{tabel} 2.034. Oleh karena itu nilai t_{hitung} untuk koefisien variabel beban kerja bertanda negatif sebesar -3,164 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.034 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel beban kerja (X2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H_1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Secara pengujian statistik dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.

Hal ini membuktikan bahwa pemberian motivasi yang baik akan diikuti dengan hasil kinerja karyawan yang baik pula. Sebagai mana dikemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Variabel motivasi ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi, 2020) yang mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Friska Aprilia (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar

Hipotesis kedua yang diajukan secara parsial adalah H_2 : beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Berdasarkan pengujian secara statistik dimana beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Bertambahnya target yang harus dicapai sebuah perusahaan maka, bertambah pula beban kerja pada karyawannya. Apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja pada karyawan yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar

Hipotesis ketiga yang diajukan secara formal adalah H3: motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Hasil statistik yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Friska Aprilia (2017) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Dimana hasil statistik menunjukkan $t_{hitung} 3,248 > t_{tabel} 2,034$, dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Dimana hasil statistik menunjukkan $t_{hitung} -3,164 > t_{tabel} 2,034$, dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,003 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. Motivasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (PERSERO) Cabang Makassar. Dimana hasil statistik menunjukkan $F_{hitung} 8,744 > F_{tabel} 3,294$, dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Ahmad, Hannani. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*. 1 (2).
- Aprilia, Friska. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *JOM Fekom*. 4 (1) : 87 – 100.
- Bangun, Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Desseler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan kedua. Bandung : CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi.(2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4 (1) :15 - 33.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, P. S. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda, dan Dini Arimbi Carrollina. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT. Giken Precision Indonesia*. Inovbiz : Jurnal Inovasi dan Bisnis. 5 (1) : 53 – 58.

- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed). Jakarta : Penebar Suadaya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi. *Jurnal Magister Manajemen* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. 1 (37).
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6 (4) : 19 – 27.
- Samsudin, Sadili. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Pustaka Setia.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Edisi Tiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiharjo, R. Joko dan Friska Aldata. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. 4 (1) : 128 – 137.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke Tujuh). Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wiryang, Archie Surya, Rosalina Koleangan, dan Imelda W.J Ogi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. 7 (1) : 991 - 1000..