

MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI JAWA TIMUR

¹Elang Dwi Nur Hudha, ²Indriana Kristiawati, ³Mudayat, ⁴Juli Prastyorini
STIA dan Manajemen Kepelabuhan (Stiamak) Barunawati Surabaya,
Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia
Email: ¹elanghudha@gmail.com, ²indriana.k@stiamak.ac.id, ³mudayat@stiamak.ac.id,
⁴juli.prastyorini@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Dampak globalisasi membuat banyak pengaruh dalam kehidupan. Dapat berubah hasil yang positif maupun negatif sehingga hal ini membuat instansi pemerintah. Tinggi rendahnya kinerja kerja suatu instansi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawainya. Terdapat banyaknya fenomena kurangnya motivasi kerja karyawan di Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan teknik analisis data yakni regresi linear berganda dengan disebarkan kepada 44 konsumen. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Artinya, jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Artinya, jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh dominan yakni variabel beban kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The impact of globalization has had many influences on life. It can change positive or negative results so this makes government agencies. The high or low work performance of an agency can be seen from the work motivation of its employees. There are many phenomena of lack of employee work motivation in Bakesbangpol East Java Province. This type of research is quantitative with data analysis techniques, namely multiple linear regression, distributed to 44 consumers. The results of the research can be concluded as follows: Work motivation influences the performance of employees of the National Unity and Political Agency of East Java Province. This means that if employee work motivation increases, employee performance will also increase. On the contrary. Workload influences the performance of employees of the National Unity and Politics Agency of East Java Province. This means that if the workload increases, employee performance will increase. Work motivation and workload influence the performance of employees of the National Unity and Political Agency of East Java Province with the dominant influence being the workload variable.

Keywords: Work Motivation, Workload, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Dampak globalisasi membuat banyak pengaruh dalam kehidupan. Dapat berubah hasil yang positif maupun negatif sehingga hal ini membuat instansi pemerintah yang berguna sebagai perantara antara negara dan masyarakatnya harus berusaha melakukan modernisasi agar pemerintah dapat mengimbangi perubahan akibat globalisasi. Hal ini mempunyai manfaat agar Indonesia sebagai negara berkembang tidak terlalu tertinggal oleh negara lain. Melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu hal yang harus dilakukan yang akan mengakibatkan adanya motivasi tiap individu yang bekerja dalam instansi pemerintahan tersebut. (Ningsih, 2019)

Suatu instansi pemerintahan dikatakan berhasil jika ia mampu melayani masyarakat agar puas. Hal ini dipengaruhi oleh kinerja pegawai instansi. Keberadaan sumber daya manusia seperti pegawai pemerintahan perlu diawasi dan dievaluasi agar menjadi potensi keberhasilan yang optimal. Aset penting dalam suatu instansi pemerintahan adalah pegawai, karena instansi pemerintahan berurusan

dengan jasa melayani masyarakat sehingga pegawai bukan hanya sekedar objek yang ada dalam instansi pemerintahan. Pegawai dapat berperan dalam mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan secara efektif dan efisien. Pegawai harus mempunyai kesadaran untuk memberikan kontribusi yang baik untuk instansinya sehingga kemampuan dan keahlian harus dimiliki sehingga instansi pemerintahan dapat memberikan umpan balik untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pada dasarnya motivasi kerja berguna untuk membimbing pegawai melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak terjadi konflik dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan giatnya pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena hal tersebut sebagai suatu kewajiban pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan rincian pekerjaan yang diberi oleh pemimpin.

Tinggi rendahnya kinerja kerja suatu instansi dapat dilihat dari motivasi kerja para pegawainya karena jika pegawai demotivasi maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, begitu sebaliknya. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Provinsi Jawa Timur banyak ditemukan fenomena pegawai seperti (1) Ada pegawai yang bermalas – malasan, (2) Terdapat pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada melayani masyarakat, (3) Jika terdapat kesalahan kurang inisiatif untuk memperbaiki, dan (4) Kurang inovasi dari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai BAKESBANGPOL memiliki tingkat motivasi kerja pegawainya yang kurang. (Yancomala, 2014)

Motivasi kerja adalah hal yang sangat diperlukan bagi seorang pegawai untuk mencapai target yang diberikan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi ini pegawai akan semangat menyelesaikan tugasnya, bahkan memberikan inovasi dan ide-ide lain untuk instansi pemerintahan. (Hasibuan, 2019)

Pimpinan harus melakukan pendekatan yang dapat memberikan motivasi bagi pegawainya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Pemberian motivasi dari pimpinan ini sendiri bisa berbeda tergantung dengan tingkat jabatan pegawai. Dengan memotivasi bawahan, pegawai akan bekerja lebih keras dan giat sehingga pegawai mampu memberikan ide, aspirasi, inspirasi, dan semangat kerja bagi pegawai. Motivasi kerja pegawai harus dilakukan karena masyarakat menuntut untuk mendapatkan pelayanan yang prima secara kuantitas dan kualitas. Masih banyak masyarakat yang mengeluh atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai di suatu instansi pemerintah sehingga dapat membuat birokrasi rendah lalu kinerja kerja juga ikut rendah. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai yang melakukan *double job* atau beban kerja yang tinggi dan tidak sepadan dengan insentif yang diberikan sehingga mengganggu kinerja. Allu, mengakibatkan banyaknya pegawai yang sengaja terlambat kerja, absensi yang tinggi, dan pelayanan yang lambat.

Selain motivasi kerja, beban kerja merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja kerja pegawai. Menganalisis beban kerja pegawai adalah hal yang perlu dilakukan karena bermanfaat untuk meningkatkan pelayanan kelembagaan perangkat daerah dengan cara menetapkan nama jabatan dan membuat peta jabatan beserta deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan pegawai. Dari hasil menganalisis beban kerja tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja kerja. Setelah melakukan observasi, banyak pegawai di BAKESBANGPOL Provinsi Jawa Timur dibebankan pekerjaan oleh pimpinan *double job* dan melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan sesuai jabatannya. Jika hal tersebut melebihi batas dan kemampuan pegawai maka pegawai akan merasa jenuh dan lelah sehingga mengakibatkan menyelesaikan pekerjaan di luar jam

kerja (lembur). Selain itu masalah yang dihadapi yakni penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahliannya, pendistribusian pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan rincian tugas belum jelas sehingga pegawai menjadi demotivasi lalu kinerja menurun.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak menjelaskan bahwa motivasi kerja dan beban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Suryadi, 2019); (Rahmadalena, 2020); (Juwandi, n.d., 2020); (Hajati et al., 2018); (Meysi & Irvan, 2017); (Sitanggang, 2018); (Pamungkas, 2016)). Namun ada penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Nabila, n.d., 2020); (Dharma, 2018)). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat research gap antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.

Fenomena gap dalam penelitian ini menyatakan jika beban kerja tinggi maka akan berdampak pada sumber daya manusia yang rendah sehingga dibutuhkan sikap yang objektif seperti pelaksanaan strategi yang melibatkan pegawai dalam merencanakan tujuan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan dengan hanya sebatas membahas mengenai pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh setelah menyusun penelitian untuk skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini bertujuan agar peneliti dapat meningkatkan profesionalisme peneliti untuk memperdalam kesulitan di lingkungan masyarakat;
2. Bagi objek penelitian, hasil penelitian ini dapat dipakai pedoman dalam rangka untuk meningkatkan pelayanan untuk masyarakat;
3. Bagi masyarakat, hasil penelitian memiliki manfaat yaitu menambah wawasan bagi masyarakat agar masalah yang terjadi di masyarakat dapat terbantu.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan tertentu. keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat bagaimana seorang manajer memberikan motivasi kepada karyawannya.

Menurut Samsudin (2015) motivasi merupakan dorongan yang berasal dari luar terhadap seorang agar mau melaksanakan pekerjaan yang dihadapinya. Sunyoto (2015) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah ketertarikan individu dalam menyelesaikan tugasnya agar dapat mencapai tujuan tertentu, sedangkan motivasi ialah perilaku individu dalam menyelesaikan kebutuhan yang mereka inginkan. (Fahmi. 2014).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah keadaan seseorang yang mampu melakukan suatu tindakan yang diinginkan yang dapat dorongan dari pihak luar maupun dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar tercapai tujuan yang diinginkan.

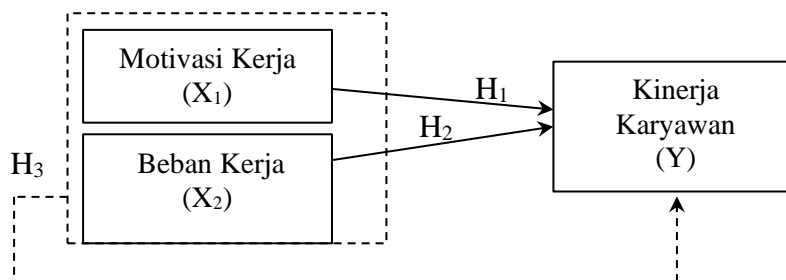
2.2 Beban Kerja

Vanchopo (2020) berpendapat bahwa beban kerja adalah aktivitas yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jika seseorang tersebut mampu menyelesaikannya maka tidak akan menjadi beban pekerjaan. Begitu sebaliknya. Monika (2018) mengemukakan bahwa beban kerja ialah proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jabatannya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Lindia (2014) beban kerja ialah usaha yang dilakukan seseorang untuk memenuhi permintaan pekerjaan agar selesai.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sikap yang dilakukan seorang pekerja dalam menjalankan perannya di suatu perusahaan, (Rivai, 2014) sedangkan Wirawan (2019) mengatakan bahwa kinerja ialah output yang dihasilkan oleh pekerjaan yang telah dilakukan. Simanjuntak (2015) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah pencapaian hasil kerja pekerja dalam mempertanggung jawabkan tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja ialah kemajuan yang dilakukan secara individu maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, (Mulyadi, 2017).

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Diolah, 2023

Keterangan :

- > Parsial
- - - - -> Simultan

2.5 Hipotesis

H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

H2 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

H3 : Diduga motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

III. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian, Populasi, dan Sampel

Pendekatan yang dipilih penulis untuk penelitian ini yakni jenis pendekatan kuantitatif karena data survei dalam format numerik dan statistik digunakan untuk analisis. Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah suatu kelompok yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah 78 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

Menurut Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah yang dimiliki dari populasi tersebut. Rumus Slovin untuk menentukan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{78}{1+(78 \times 0,1^2)}$$

$$= \frac{78}{1+(78 \times 0,01)}$$

$$= \frac{78}{1+(0,78)}$$

$$= \frac{78}{1,78}$$

= 43,82 sampel ; disesuaikan oleh peneliti menjadi 44 sampel.

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yakni sebesar 44 karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

Teknik yang diambil pada penelitian ini yakni *random sampling* yang artinya pengambilan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang telah ditentukan, Sugiyono (2018).

3.2 Teknik Analisis Data

Untuk menguji teori yang ada pada penelitian ini maka digunakan suatu analisis yakni analisis regresi berganda yang bertujuan untuk melihat besaran pengaruh faktor - faktor yang terdiri dari motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 22.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah melalui program SPSS sehingga formula yang didapatkan yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

α = Konstanta

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Beban kerja

β_1 dan β_2 = Koefisien independen variabel

e = Faktor pengganggu di luar model

IV. Hasil dan Pembahasan

Data primer pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner ke 44 karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, berikut karakteristik karyawan berdasarkan :

Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH
< 30 Tahun	18
31 tahun ke atas	26

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH
Perempuan	9
Laki-Laki	35

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN	JUMLAH
SMA Sederajat	17
S1	24
S2	3

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

4.3 Distribusi Frekuensi Responden

Pada penelitian ini menggunakan skala interval sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skala Interval

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X1.1	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin menambah prestasi untuk jenjang karir saya	0 0%	2 4%	10 23%	25 57%	7 16%	3,84

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X1.2	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin memperluas jaringan pertemanan	0 0%	1 2,3%	11 25%	24 54%	8 18%	3,89
X1.3	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena ingin diakui	0 0%	2 4%	15 34%	20 45%	7 16%	3,73
TOTAL MEAN							3,82

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel motivasi kerja yakni sebesar 3,82. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai mean terbesar pada item X1.2 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan termotivasi karena ingin memperluas jaringan pertemanan.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
X2.1	Banyak tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya	1 2%	3 7%	18 41%	11 25%	11 25%	3,64
X2.2	Tuntutan tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya	0 0%	1 2%	17 39%	24 54%	2 4%	3,61
X2.3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan agar tidak menjadi beban kerja	0 0%	2 4%	16 36%	23 52%	3 7%	3,61
X2.4	Saya telah memberikan performa terbaik saya dalam menjalankan tugas saya	0 0%	2 4%	15 34%	20 45%	7 16%	3,73
TOTAL MEAN							3,65

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel beban kerja yakni sebesar 3,65. Maka termasuk dalam kategori baik. Dengan nilai mean terbesar pada item X2.4 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan telah memberikan performa terbaiknya selama bekerja.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	Saya mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja saya dengan baik untuk perusahaan	0 0%	8 18%	9 20%	23 52%	4 9%	3,52
Y1.2	Fasilitas yang ada dapat membantu efisiensi dalam melaksanakan tugas saya	1 2%	5 11%	19 43%	12 27%	7 16%	3,43
Y1.3	Saya sering berinisiatif untuk melakukan pekerjaan lain	3 7%	6 13%	17 39%	13 29%	5 11%	3,25
Y1.4	Pimpinan saya dapat menjadi panutan yang baik	2 4%	3 7%	20 45%	15 34%	4 10%	3,36
TOTAL MEAN							3,39

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat dari hasil pengolahan di atas total nilai mean pada variabel kinerja karyawan yakni sebesar 3,39 Maka termasuk dalam kategori cukup baik. Dengan nilai mean terbesar pada item Y1.1 dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan dapat menghasilkan hasil kerja sesuai kuantitas dan kualitas perusahaan.

4.4 Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} ($n-k$) = (44-2) = 22

Keterangan :

N = Jumlah data

K = Jumlah variabel bebas

Maka didapatkan nilai r_{tabel} yakni 0,537

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung
Motivasi Kerja (X1)	
X1.1	0,869
X1.2	0,882
X1.3	0,885
Beban Kerja (X2)	
X2.1	0,710
X2.2	0,738
X2.3	0,782
X2.4	0,671
Kinerja Karyawan (Y)	
Y1.1	0,740
Y1.2	0,800
Y1.3	0,836
Y1.4	0,684

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Diketahui dari hasil pengolahan uji validitas diketahui nilai rhitung setiap item pada variabel bebas penelitian ini lebih besar dari nilai rtabel (0,537) sehingga dapat dinyatakan kevalidannya.

2. Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja (X1)	0,851
Beban Kerja (X2)	0,670
Kinerja Karyawan (Y)	0,766

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha tiap variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Linearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Lineritas Variabel Motivasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	183.373	9	20.375	3.582	.003
		Linearity	121.483	1	121.483	21.354	.000
		Deviation from Linearity	61.890	8	7.736	1.360	.249
	Within Groups	193.422	34	5.689			
Total			376.795	43			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Beban Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan (Y) * Beban Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	183.373	9	20.375	3.582	.003
		Linearity	121.483	1	121.483	21.354	.000
		Deviation from Linearity	61.890	8	7.736	1.360	.249
	Within Groups	193.422	34	5.689			
Total			376.795	43			

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig pada baris *devation for linearity* variabel bebas pada penelitian ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan motivasi kerja dan beban kerja linear terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

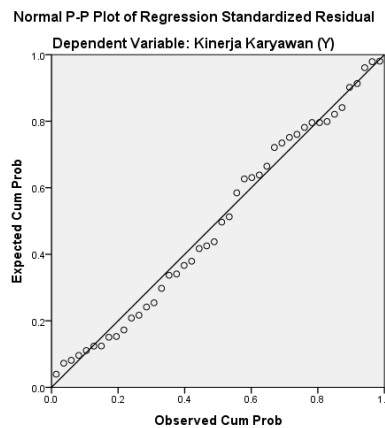
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
	Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
	Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dari hasil uji di atas dapat diketahui nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

3. Hasil Uji Normalitas

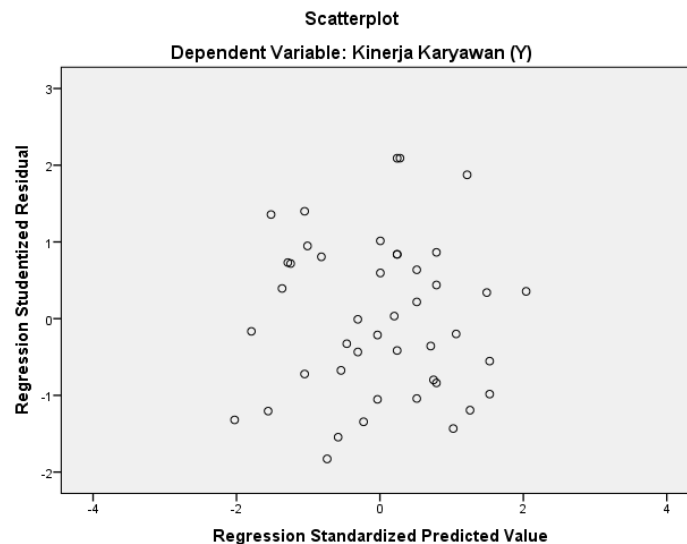


Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa pola mengikuti garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini teruji secara linear.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa pola titik mendekati nilai nol dan menyebar secara merata sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Formula regresi penelitian ini yakni :

$$Y = 1.692 + 0,416X_1 + 0,487X_2 + e$$

Nilai konstanta penelitian ini sebesar 1.692 dapat dinyatakan jika variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar nol maka variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) meningkat sebesar 1.692.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,416 maka dinyatakan jika variabel motivasi kerja naik satu maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,416 sedangkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,487 maka dinyatakan jika variabel beban kerja naik satu maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,487.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.329	2.424

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,329 sehingga variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh sebesar 32,9% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan sebesar 100% - 32,9% = 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

Perumusan hipotesis :

Hipotesis Ketiga

Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung $F_{tabel\ k} : (n-k)$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$F_{tabel\ k} : (n-k) = 2 : (44-2) = 2 : 42 = 3,23$

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.902	2	67.951	11.565	.000 ^b
	Residual	240.893	41	5.875		
	Total	376.795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Data Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa nilai Fhitung (11,565) > Ftabel (3,23) dan nilai Sig. 0,00 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

2. Hasil Uji t

Perumusan hipotesis :

Hipotesis Pertama

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Hipotesis Kedua

Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur

Cara menghitung $t_{tabel\ a/2} : (n-k-1)$.

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independen

$t_{tabel\ a/2} : (n-k-1) = 0,05/2 : (44-2-1) = 0,025 : 41 = 2,020$

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.692	2.505		.676	.503		
	Motivasi Kerja (X1)	.416	.266	.279	3.761	.000	.753	4.764
	Beban Kerja (X2)	.487	.235	.370	4.735	.000	.493	2.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi kerja nilai thitung (3,761) > ttabel (2,020) dan nilai Sig. 0,00 < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima sedangkan pada variabel beban kerja nilai thitung (4,735) > ttabel (2,020) dan nilai Sig 0,00 < 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima.

4.9 Hasil Uji Variabel Dominan

Tabel 4.17 Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	Measures of Association
----------	-------------------------

Motivasi Kerja (X1)	0,293
Beban Kerja (X2)	0,322

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 29,3% terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur sedangkan pada variabel beban kerja mempunyai pengaruh sebesar 32,3% terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur.

4.10 Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis pertama diterima sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 29,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shara (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN. Artinya bahwa motivasi kerja pada karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dinilai baik jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis kedua diterima sehingga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 32,3%. Hal ini sejalan dengan penelitian Izzah (2016) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Meshkati bahwa beban kerja ada suatu tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Diketahui bahwa manusia memiliki tingkat mental dan stress tergantung dirinya masing-masing. Hal ini jika karyawan tersebut memiliki mental yang rendah maka ia akan merasa terbebani oleh pekerjaan sehingga menjadi overstress. Di setiap pekerjaan membutuhkan dua hal yaitu otak dan otot. Kedua hal ini berhubungan dan memiliki keterbatasan sendiri tiap orang. Seseorang tidak dapat dituntut untuk melakukan pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari bahasan sebelumnya bahwa hipotesis ketiga diterima dinyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh yang paling dominan yakni beban kerja sebesar 32,3% sehingga dapat dinyatakan bahwa banyak karyawan Bakesbangpol mengalami tekanan kerja sehingga menghasilkan beban kerja.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 29,3%.
2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh sebesar 32,3%.
3. Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur dengan pengaruh dominan yakni variabel beban kerja.

5.2 Saran

Adapun saran dari peneliti yakni :

1. Bagi pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur harus memberikan hal seperti reward agar dapat memicu meningkatnya motivasi kerja karyawan sehingga kinerja meningkat.
2. Bagi pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur harus mengawasi pimpinan bawahannya yang melakukan pekerjaan ke karyawan lain seperti tidak lagi melakukan *doublejob* sehingga beban kerja berkurang.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 21*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Mangkunegara, A.A.A. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya Offside
- Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nitisemito, A. S. 2020. *Manajemen Personalia : (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. Jakarta
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada