PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA REGIONAL I CABANG BELAWAN

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PELABUHAN INDONESIA REGIONAL I BELAWAN BRANCH

[1)]Andini,[2)]Jhon Simon, [3)]Teuku Fahmi, [4)]M. Jaka Wiratama
Administrasi Bisnis, Fakultas Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Dharmawangsa
*Email: teukufahmi@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan BAHWA Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja mereka. Beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara manajemen beban kerja yang efektif dan peningkatan motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan untuk memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan dengan baik, serta meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

***Kata kunci**: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

A.PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja guna mencapai target dan mempertahankan keunggulan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama beban kerja dan motivasi. Beban kerja yang optimal merupakan hasil dari penugasan tugas yang sesuai dengan kemampuan dan ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Di sisi lain, motivasi menjadi faktor intrinsik yang mendorong karyawan untuk mencurahkan energi fisik dan mental dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari banyaknya tugas yang terselesaikan (kuantitas), tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dicapai. Menurut Nofrialnsyalh (2018), kinerja mencerminkan kombinasi antara kualitas dan kuantitas kerja yang terealisasi melalui tanggung jawab yang diberikan. Faluzi dan Nugroho (2020) juga menekankan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari pelaksanaan tugas dalam rentang waktu tertentu, di mana setiap individu memiliki peran penting dalam

mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu institusi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Dalam konteks organisasi, penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan pencapaian kinerja. Setiap institusi selalu berupaya meningkatkan kapasitas karyawan melalui seleksi, pelatihan, dan pengembangan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Namun, ketika beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas optimal karyawan, hal ini dapat menimbulkan stres, kelelahan fisik dan mental, serta berpotensi menghambat pencapaian target kinerja. Penelitian Sitepu (2013) mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki dampak signifikan terhadap penurunan kinerja, terutama jika karyawan tidak mampu memenuhi ekspektasi tugas yang telah ditetapkan.

Motivasi sendiri memainkan peran yang sangat krusial dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusiasme dan komitmen tinggi. Menurut Kondallkalr dalam penelitian oleh Halsibualn dan Balhri (2018), motivasi merupakan dorongan internal yang berasal dari kebutuhan, keinginan, dan aspirasi individu untuk mencapai hasil yang optimal. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sedangkan rendahnya motivasi dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja. Faktor motivasional ini tidak hanya mempengaruhi intensitas kerja, tetapi juga menentukan bentuk dan durasi keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada.

PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan, sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kepelabuhanan, menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola kinerja karyawannya. Survei internal yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), di mana beban kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang belum optimal menjadi dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Apabila beban kerja dirasa terlalu berat dan tidak diimbangi dengan motivasi yang kuat, maka kinerja karyawan cenderung menurun, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan efektivitas operasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana beban kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan. Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien regresi: 0,112). Sementara itu, Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien regresi: 0,337), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap Kinerja. Motivasi Kerja memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.. Secara simultan, beban kerja dan moivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,4%.

Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan, hal ini menunjukan bahwa Beban Kerja dan Motivasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja

B. LANDASAN TEORI

C.METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel kualitas produk, kualitas layanan, dan keputusan pembelian. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis data numerik.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan, sebuah Perusahaan yang bergerak untuk mengelola Pelabuhan milik negara Belawan Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian berlangsung selama satu bulan, dimulai pada bulan September hingga Oktober 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan, yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling, dengan ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin:

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

dengan (N = 100) (populasi), e = 0,1 (tingkat kesalahan). Berdasarkan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 36 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait kualitas produk, kualitas layanan, dan keputusan pembelian. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumen dan laporan perusahaan.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Langkah-langkah analisis meliputi:

Uji Validitas dan Reliabilitas: Untuk memastikan instrumen penelitian mengukur secara tepat dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik:

Uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas untuk menguji tidak adanya hubungan linear antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual homogen.

Uji Statistik:

Uji (t) untuk menguji pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji (F) untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Analisis

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + €

Keterangan:

(Y): Keputusan pembelian

(X1): Kualitas produk

(X2): Kualitas layanan

(a): Konstanta

(b1, b2): Koefisien regresi

(€): Error term

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada awalnya masa penjajahan Belanda adalah perusahaan dengan nama "Haven Bedrijf". Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, pada periode 1945-1950, perusahaan berubah status menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan status Perusahaan Negara Pelabuhan disingkat dengan nama PNP. Periode 1969-1983, PN Pelabuhan berubah menjadi Lembaga Pengusaha Pelabuhan dengan nama Badan Pengusahaan Pelabuhan disingkat BPP. Pada tahun 1983, berdasarkan peraturan pemerintah No. 11 Tahun 1983 Badan Pengusaha Pelabuhan (BPP) dirubah menjadi Perusahaan Umum Pelabuhan I disingkat Perumpel I, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 1991 Perumpel I berubah status menjadi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Perusahaan berkedudukan dan berkantor pusat di Jalan Krakatau Ujung No. 100 Medan, Sumatera Utara. PT. Pelabuhan Indonesia I sebagai terminal petikemas domestik secara keseluruhan beroperasi di Belawan, Sumatera Utara karena lokasi yang dekat dengan Pelabuhan Belawan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 64 Tahun 2001, kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku pemegang saham pada perseroan terbatas dialihkan kepada Menteri BUMN Republik Indonesia, sedangkan Pembinaan Teknis Operasional berada ditangan Departemen Perhubungan Republik Indonesia dan dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Terminal Petikemas Domestik Belawan dibangun Tahun 1980 pada areal hasil urukan seluas ± 30 hektar, dan diresmikan pemakaiannya oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 17 Maret 1987. Pengembangan Pelayanan Petikemas di Belawan dilaksanakan secara bertahap baik dari sisi organisasi maupun sisi pelayanan, yaitu dimulai dari bentuknya Divisi Unit Terminal Petikemas dibawah organisasi Cabang Pelabuhan Belawan pada tanggal 1 September 1984 dan mulai beroperasi melayani bongkar muat dengan Crane kapal pada tanggal 10 Februari 1985. Berikut identitas responden dalam tabel

Tabel. 4.1. Identitas Responden

No	Divisi/Bagian	Umur	Prestasi	Jabatan	Lama bekerja
1	Divisi pemasaran	25	Karyawan terbaik 2023	Staf pemasaran	3 tahun
2		26	Karyawan berprestasi	Staf pemasaran	2 tahun
3		31	Pengembangan produk terbaik	Staf pemasaran	6 tahun
4		24	Pegawai baru berprestasi	Staf pemasaran	1 tahun
5		32	Pegawai paling aktif	Staf pemasaran	7 tahun
6		33	Optimalisasi pemasaran	Supervisor pemasaran	8 tahun
7		43	Dedikasi pekerjaan	Manajer pemasaran	17 tahun
8	Divisi keuangan umum	30	Inovasi keuangan	Staf keuangan	5 tahun
9		32	Efisiensi keuangan	Supervisor keuangan	7 tahun
10		27	Pengelolaan keuangan terbaik	Staf keuangan	3 tahun
11		45	Loyalitas dan dedikasi	Manajer keuangan	20 tahun
12		29	Peningkatan efisiensi	Staf keuangan	4 tahun
13	Divisi terminal	27	Pelayanan pelanggan terbaik	Staf terminal	4 tahun
14		28	Operator terbaik	Staf terminal	3 tahun
15		33	Pelayanan terminal terbaik	Supervisor terminal	8 tahun
16		28	Efisiensi terminal	Staf terminal	4 tahun
17		36	Manajemen logistik terbaik	Supervisor terminal	11 tahun
18		40	Pemimpin inovatif	Manajer terminal	15 tahun
19	Divisi Operasional teknik	35	Produktivitas tertinggi	Supervisor operasional	10 tahun
20		37	Koordinator	Supervisor	12 tahun

			lapangan terbaik	operasional	
21		29	Karyawan paling disiplin	Staf operasional	4 tahun
22		36	Inovasi teknologi	Supervisor teknik	11 tahun
23		42	Keamanan kerja terbaik	Manajer operasional	19 tahun
24		30	Manajemen resiko terbaik	Staf teknik	5 tahun
25		38	Pengembangan infrastruktur	Supervisor teknik	13 tahun
26		35	Efisiensi operasional	Supervisor operasional	10 tahun
27		37	Penghargaan keselamatan kerja	Supervisor teknik	12 tahun
28		41	Strategi manajemen terbaik	Manajemen operasional	18 tahun
29		27	Pengembangan teknologi	Staf teknik	3 tahun
30		31	Peningkatan keamanan	Staf teknik	6 tahun
31	Divisi SDM	40	Leadership award	Manajer SDM	15 tahun
32		41	Loyalitas kerja	Manajer SDM	18 tahun
33		34	Efisiensi SDM	Supervisor SDM	9 tahun
34		39	Optimalisasi SDM	Manajer SDM	14 tahu
35		26	Inovasi pelayanan	Staf SDM	2 tahun
36		35	Efisiensi pelayanan publik	Supervisor SDM	10 tahun

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan memiliki visi “Menjadi gerbang utama Indonesia ke jaringan logistik global” dan memiliki misi “Menyediakan jasa kepelabuhanan & maritim yang handal & terintegrasi dengan kawasan industri untuk mendukung jaringan logistik Indonesia & global dengan memaksimalkan manfaat ekonomi Selat Malaka” sehingga kulitas layanan untuk operasional harus selalu dalam keadaan baik.

Berikut ini adalah karekteristik responden yang ada pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	11	30.6	30.6	30.6
	Laki-laki	25	69.4	69.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 26 orang karyawan perempuan (30,6%) dan 25 orang karyawan laki-laki (69,4) dari total kesuluruhan 36 orang karyawan.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	2	5.5	5.5	5.5
	25-35 Tahun	9	25.0	25.0	30.6
	36-45 Tahun	11	30.6	30.6	61.1
	> 45 Tahun	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)'
Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar (5,5%), 9 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (25,0%), 11 orang karyawan yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (38,9%), dan 14 orang karyawan yang berusia >45 tahun atau sebesar (38,9%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	5.6	5.6	6.6
	Sarjana	34	94.4	94.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 2 orang karyawan berpendidikan SLTA atau sebesar (5,6%), 34 orang karyawan berpendidikan Sarjana atau sebesar (94,4%).

Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X_1)

No. Butir	1. r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,576	0,329	Valid
2.	0,616	0,329	Valid
3.	0,692	0,329	Valid
4.	0,655	0,329	Valid
5.	0,622	0,329	Valid
6.	0,654	0,329	Valid
7.	0,664	0,329	Valid
8.	0,371	0,329	Valid
9.	0,387	0,329	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

No. Butir	2. r_{hitung}	r_{table}	Status
1.	0,549	0,329	Valid
2.	0,397	0,329	Valid
3.	0,624	0,329	Valid
4.	0,654	0,329	Valid
5.	0,627	0,329	Valid
6.	0,698	0,329	Valid
7.	0,344	0,329	Valid
8.	0,699	0,329	Valid
9.	0,491	0,329	Valid
10.	0,536	0,329	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	3. r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,348	0,329	Valid
2.	0,638	0,329	Valid
3.	0,677	0,329	Valid
4.	0,494	0,329	Valid
5.	0,601	0,329	Valid
6.	0,440	0,329	Valid
7.	0,674	0,329	Valid
8.	0,423	0,329	Valid
9.	0,382	0,329	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai r-hitung > r-tabel.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Beban Kerja (X_1)	0,631	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,712	Reliabel
Kinerja (Y)	0,669	Reliabel

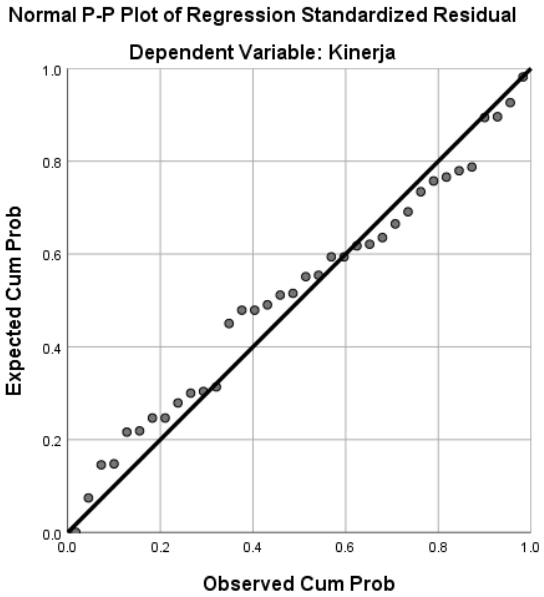
Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

Uji Asumsi Klasik

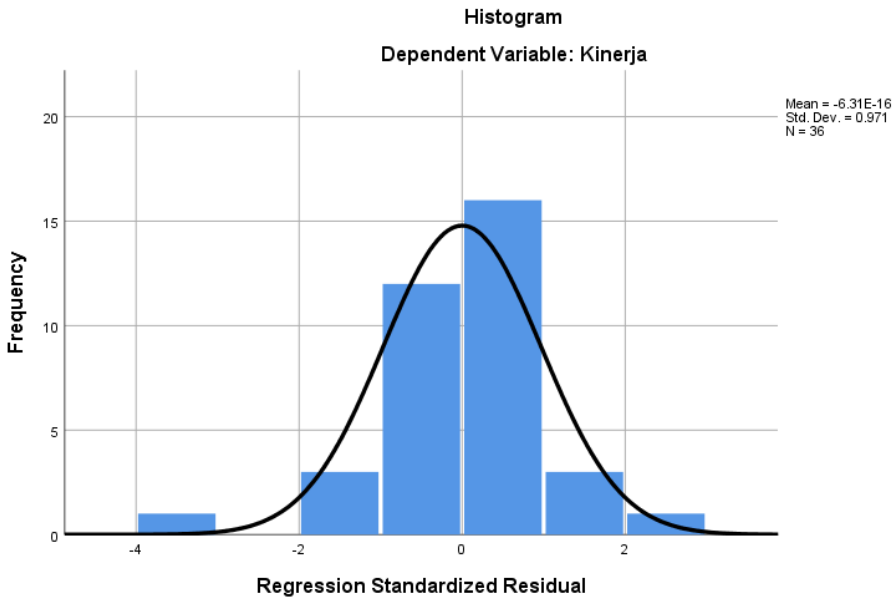
1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam medel regresi, variabel dependen dan independennya memilliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

2. Multikolinearitas

Tabel 4.9
Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.949	1.053
	Motivasi	.949	1.053

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu beban kerja dan motivasi kerja, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor* / VIF) sebesar 1,053 yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3. Uji Linear Berganda

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	18.532	4.366	
	Beban Kerja	.112	.062	.183
	Motivasi	.337	.071	.480

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :a = 18,532, b_1 = 0,112, b_2 = 0,337
Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :$Y = 18,532 + 0,112X_1 + 0,337X_2 + e'$
Keterangan :

a) Nilai a = 18,532 menunjukan bahwa jika variable independen yaitu Beban Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (s ama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 18,532.
b) Nilai koefisien regresi X_1 = 0,112 menunjukan apabila Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan sebesar 11,2%. Kontribusi yang diberikan Beban Kerja terhadap Kinerja sebesar 39,0%.

Nilai koefisien regresi X_3 = 0,337 menunjukan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan sebesar 33,7%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kinerja ebesar 33,7%.

4. Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :
Ho = 0 (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)
Ha = p ≠ 0 (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.11
Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.532	4.366		4.245	.000
	Beban Kerja	.112	.062	.183	3.618	.003
	Motivasi	.337	.071	.480	4.760	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Diolah (2025)

5. Uji F

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	a	Sig.
1	Regression	84.852	2	42.426	15.724	.000[b]
	Residual	194.268	33	2.698		
	Total	279.120	35			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja
Sumber : Data Penelitian (Diolah 2025)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 15.724 sedankan F_{tabel} sebesar 2,28 dengan sig 0.000 < α = 0,05 atau F_{tabel} 15.724 > dari F_{hitung} 2,28 diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Beban Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf α = 0,05.

6. Uji Koefosien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.551[a]	.304	.285	1.64261	.304	15.724	2	33	.000	1.905

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

D = R^2 x 100%
= 0,551 x 100%
= 30,4%

Nilai R Square diketahui adalah 0,304 atau 30,4% menunjukkan sekitar 30,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Beban Kerja (X_1), Motivasi (X_2). Sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Analisis menunjukkan Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan thitung 3,618 > ttabel 2,023 dan signifikansi 0,003 < α 0,05. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula kinerja. Beban kerja yang tinggi, jika tidak

dikelola, dapat menyebabkan stres kerja, penurunan motivasi, hingga berujung pada penurunan kinerja (Qureshi et al., 2013). Menurut Bakker & Demerouti (2007), dalam era globalisasi, organisasi harus mampu mengelola beban kerja karyawan agar adaptif terhadap perubahan.

Beban kerja terdiri dari beban kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan beban kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan) (Manuaba, 2000; Hancock & Meshkati, 1988). Penelitian lain menunjukkan beban kerja berlebih berhubungan dengan burnout dan penurunan kinerja, baik di sektor perbankan (Alwan & Tahir, 2015), kesehatan (Nurhayati et al., 2019), maupun manufaktur (Supriyanto & Maharani, 2013).

Jika beban kerja tidak dikendalikan, karyawan cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada kegagalan mencapai target kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan thitung 4,760 > ttabel 2,023 dan signifikansi 0,000 < α 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja. Motivasi mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri (Maslow), sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja (Hasibuan & Silvya, 2019; Marjaya & Pasaribu, 2019; Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan (Almirullah, 2015). Motivasi yang baik penting untuk membangun loyalitas dan kompetensi karyawan, serta mendukung budaya organisasi yang produktif.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Uji simultan menunjukkan Fhitung 15,724 > Ftabel 2,28 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, artinya Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Pencapaian keuntungan dan keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada budaya organisasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Beban kerja yang terkontrol dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau motivasi yang rendah dapat menurunkan kinerja.

Penelitian sebelumnya (Nasution & Lesmana, 2018; Lesmana & Putri, 2018; Sukoco et al., 2020; Hutomo & Setiawan, 2022) juga menguatkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

E. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan, yang ditunjukkan oleh t_{hitung}

sebesar 3,618 > t_{tabel} 2,023 dengan probabilitas sig 0,003 < dari α = 0,05. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi variabel X_1 (Beban Kerja) maka akan semakin tinggi pula variabel Y (Kinerja).

2. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan, yang ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 4,760 > t_{tabel} 2,023 dengan probabilitas sig 0,000 < dari α = 0,05. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional I Cabang Belawan.

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 15.724 sedankan F_{tabel} sebesar 2,28 dengan sig 0.000 < α = 0,05 atau F_{tabel} 15.724 > dari F_{hitung} 2,28 diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Beban Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf α = 0,05.

F. DAFTAR PUSTAKA

Abas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 45–54. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367

Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai

Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkat Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(2).

Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 42–50.

Bahri, M. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Publishing.

Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 2(1), 67–77.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Airlangga University Press.

Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan). Administrasi Bisnis, 13(1), 1–8.

Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Group Manado. PJurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3), 2811–2820.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Hasibuan, M. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 247–258.

Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Jurnal Ecoment Global, 1(2), 56. https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204

https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042

https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777

Juliandi, A. (2018). Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls. Batam: Universitas Batam.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU Press.

Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Berja,dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana. Diponegoro Journal of Management, 5(1), 3–12.

Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420–429.

Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(11), 3936–3961.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management. 15th Edition. Ohio: South-Western College Publishing.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183.

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). Journal of Physics: Conference Series, 1477(2020), 1–7. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052

Nawawi, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nofriansyah, D. (2018). Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan. Yogyakarta: Deepublish.

Prihantoro, A. (2018). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (1st ed.). Yogyakarta:Deepublish.

Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(5), 12–22.

Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior. 18th Edition. New Jersey: Pearson Education.

Siagian, S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4), 1123–1133. https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Afabeta.

Sukawati Gianyar. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 4(7),1107. https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07

Sulaksono, H. (2018). Budaya Organisasi dan Kinerja (1st ed.). Yogyakarta:Deepublish.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, P. D. . E. (2020). Budaya Organisasi (Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Vanchapo, A. R. (2019). Beban Kerja Dan Stres Kerja. Jawa Timur: Cv Penerbit Qiara Media.

Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. Parsimonia, 4(3), 278–288

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.