

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK
PROYEK JALAN TOL SIGLI – BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

ICHSAN
NPM: 2102120134



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ICHSAN
NPM : 2102120134

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK PROYEK JALAN TOL
SIGLI - BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ICHSAN
NPM : 2102120134

Dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK PROYEK JALAN TOL SIGLI - BANDA ACEH

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 10 agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Yuslaidar Yusuf, SE., M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Ichsan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ichsan
NPM : 2102120134
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK PROYEK JALAN TOL SIGLI - BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Ichsan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Selaku pembimbing II penulis yang telah

banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat serta teman-teman angkatan 2021 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	 10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Beban kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Beban kerja	13
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban kerja....	15
2.1.2.3 Indikator Beban kerja..	16
2.1.3 Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	18
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 25
3.1 Desain Penelitian.....	25
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	25
3.1.2 Jenis Penelitian	25
3.1.3 Horizon Waktu	25
3.1.4 Unit Analisis.....	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.1 Populasi.....	27

3.2.2	Sampel Penelitian.....	27
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1	Sumber Data.....	28
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	30
3.5	Teknik Analisis Data.....	31
3.6	Pengujian Data.....	32
3.6.1	Uji Validitas.....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7	Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1	Uji T (Secara Parsial).....	35
3.7.2	Uji F (Secara Simultan).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Gambaran Umum PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.....	37
4.2	Karakteristik Responden.....	38
4.3	Hasil Pengujian Data.....	41
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	41
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	43
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	43
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	44
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	45
4.4	Analisis Deskriptif.....	46
4.4.1	Variabel Kinerja Karyawan.....	46
4.4.2	Variabel Beban Kerja.....	47
4.4.3	Variabel Motivasi Kerja.....	49
4.5	Pembahasan.....	50
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	50
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	53
4.5.3	Uji Simultan (uji F).....	54
4.6	Implikasi Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		56
5.1	Kesimpulan.....	56
5.2	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....		58
Lampiran –Lampiran		
Tabel F,T & R		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk 2023.	3
2.1 Penelitian sebelumnya	22
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	26
3.2 Skala Likert.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel	31
4.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2 Hasil Uji Validitas	41
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	42
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	44
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	46
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	48
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	49
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	50
4.9 Model Summary	52
4.10 Annova.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	43
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	45

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK
PROYEK JALAN TOL SIGLI – BANDA ACEH**

ICHSAN
NPM: 2102120134

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM

Pembimbing II : Tuwisna SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Objek dalam penelitian ini yaitu PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 59 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Sedangkan secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

Kata Kunci: *beban kerja, motivasi kerja dan Kinerja karyawan*

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ADHI KARYA (PERSERO) TBK
THE SIGLI – BANDA ACEH TOLL ROAD PROJECT**

ICHSAN
NPM: 2102120134

Advesor I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM

Advesor II : Tuwisna SE, MM

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and analyze how much influence workload and work motivation have on employee performance at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Sigli - Banda Aceh Toll Road Project either simultaneously or partially. The method in this research is quantitative research. The object in this research is PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Sigli - Banda Aceh Toll Road Project. The number of samples in this study were 59 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. The results of the research based on the simultaneous test show that workload and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Sigli - Banda Aceh Toll Road Project. While partially workload has a significant effect on employee performance at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Sigli - Banda Aceh Toll Road Project. Partially, work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Sigli - Banda Aceh Toll Road Project.

Keywords: workload, work motivation and employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia usaha pemerintahan yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan *asset* kritis yang tidak hanya diikutsertakan dalam filosofi perusahaan tetapi juga dalam proses perencanaan strategis. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia haruslah disiapkan sedini mungkin. Di samping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan tersebut, mengingat faktor kinerja yang diberikan oleh Karyawan pemerintah sangat menentukan sukses atau tidaknya perusahaan tersebut ke depannya. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja, maupun beban kerja dan motivasi kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menjalankan setiap kegiatan perusahaan. (Afandi, 2018:89)

Persaingan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik dari berbagai segi dapat diakibatkan karena adanya pengaruh globalisasi dan perkembangan teknologi yang cukup besar terutama di negara Indonesia. Perkembangan teknologi membawa cukup banyak perubahan-perubahan dan menciptakan berbagai paradigma baru di dunia kerja. Banyak perusahaan yang bergerak diberbagai

bidang tidak hanya mengejar tingkat produktivitas yang tinggi saja, namun harus lebih memperhatikan kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja merupakan hasil dimana orang dan sumber yang ada di lingkungan kerja secara bersama-sama membawa hasil akhir yang disesuaikan dengan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Banyak aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu kinerja seperti kejelasan peran, tingkat beban kerja, keadaan lingkungan, dan faktor lainnya seperti nilai dan budaya, imbalan dan penghargaan (Widayati, 2016).

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk adalah perusahaan terbuka yang bergerak di bisnis jasa konstruksi, energi, properti, industri dan investasi bidang infrastruktur di Indonesia. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk merupakan salah satu dari tiga perusahaan konstruksi terbesar di bidang konstruksi. PT. Adhi Karya (Persero) Tbk menyadari pentingnya menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang baik secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja bisnis yang berkelanjutan, dan juga sebagai bentuk pertanggungjawaban perseroan kepada para pemangku kepentingan. Serta menyadari bahwa tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang berpengaruh terhadap kinerja perseroan. Karyawan tidak bekerja secara baik karena beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kurangnya tenaga kerja dalam penyelesaian dan waktu kerja yang singkat. Berikut jumlah karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Tahun 2023

No	Divisi atau Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Asisten Mekanik	4
2	Asisten Pilot Dan Observer Photogrametry	4
3	Asisten Qc	6
4	Asisten Quality Control	6
5	Asisten Surveyor	8
6	Bim	5
7	Checker-Logistik	5
8	Cost Control	4
9	Document Control	4
10	Dokumentasi	4
11	Drafter	4
12	Hse	6
13	Tenaga Kesehatan	4
14	Driver Safety Patrol	4
15	Driver Solar	5
16	Driver Tangki Solar	6
17	Driver Trado	5
18	Driver Truck Cran	7
19	Geodetic Engineer	6
20	Helper Surveyor	6
21	Operator Cadangan	4
22	Operator Excavato	7
23	Operator Grader	5
24	Operator Tcm	5
25	Operator Truck Crane	4
26	Operator Vibro	2
27	Pengolahan Data Photogrametry	6
28	Quantity Survey	5
29	Quantity Surveyor	5
TOTAL		146

Sumber : PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas setiap divisi mempunyai pandangan berbeda dan penilaian masing – masing terhadap satu proyek. Misalnya pada Divisi Operator excavator dan Operator Grader pelaksanaan target pekerjaan proyek

melebihi dari waktu yang ditentukan ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada proyek ini tidak terlaksana dengan baik. Karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan pada perusahaan, karena itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian khusus. Tanpa adanya kinerja yang baik pada setiap karyawan, maka karyawan tidak akan bekerja dan memberikan hasil memuaskan sesuai dengan yang dijanjikan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan adalah Beban kerja dan Motivasi kerja (Mangkunegara, 2017:45).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang. Karyawan diharapkan bisa meningkatkan kinerjanya yaitu dengan bersikap dan berperilaku yang mencerminkan rasa tanggung jawab, loyalitas dan kedisiplinan dalam bekerja. Selama ini masih dijumpai karyawan yang mempunyai beban kerja yang kurang memadai dibanyak perusahaan, hal ini bisa dilihat dari produktivitas yang belum optimal.

Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap Perusahaan. Perusahaan harus taat pada peraturan yang dibuat oleh Pemerintah dan harus sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan, tapi perusahaan juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimilikinya

sehingga tujuan perusahaan yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja dikategorikan kedalam dua kategori yakni tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Masih adanya beberapa karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga beberapa karyawan merangkap jabatan dan tugas. Tidak meratanya pekerjaan bagi karyawan, menyebabkan hasil yang dicapai menjadi tidak maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pengendali seluruh aktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan melalui motivasi kerja pada karyawan. Karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari perusahaan itu. Motivasi mengacu pada dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.

Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang untuk karyawan agar lebih semangat dan giat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi dapat sangat membantu para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, apabila pemimpin atau manajer memberikan motivasi, maka secara otomatis karyawan akan timbul rasa semangat dalam dirinya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan penulis pada tanggal 25 Mei 2023 mengenai kinerja karyawan yang terdapat di kantor PT. Adhi Karya (Persero) Tbk diperoleh bahwa Kinerja Karyawan masih kurang maksimal, seperti tidak tercapainya target pekerjaan pada periode yang sudah ditentukan, sehingga menghambat proses tender pekerjaan, hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja keras dan kurangnya kerja sama tim sesama karyawan, dalam kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan. Dimana untuk mencapai visi dan misi, Perusahaan harus memiliki sumberdaya manusia yang kompetitif yang mampu memberikan kinerja yang baik untuk Perusahaan. Kinerja Perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari Karyawan. Menurut Maulana (2018:23), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan Motivasi kerja dari Karyawan.

Hasil observasi awal tentang beban kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk diperoleh bahwa beban kerja yang terlalu berat terkadang membuat karyawan merasa jenuh, apalagi pemimpin perusahaan yang sangat tegas membuat pekerjaan yang dilakukan harus serba cepat dan benar sehingga beban kerja semakin meningkat setiap harinya. Selain itu pekerjaan yang dilakukan juga sangat berat, tetapi harus dilakukan karena memang kewajiban yang harus dilakukan.

Survei awal yang dilakukan penulis tentang motivasi kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk diperoleh bahwa masih banyak karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk yang sering terlambat dalam bekerja dan beberapa karyawan sering meninggalkan pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah, jika motivasi kerja karyawan tinggi

maka para karyawan tidak akan terlambat bekerja. Keterlambatan karyawan di dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan terlambat atau tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, sehingga menyebabkan sistem pekerjaan yang tidak lancar.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh Beban kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau Organisasi/Perusahaan lainnya untuk menjadi lebih baik.
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi Perusahaan baik Pemerintah atau Swasta dalam mengambil keputusan tentang Beban kerja dan Motivasi kerja khususnya dalam hal kinerja karyawan di masa yang akan

datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan Perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang Karyawan), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Malthis (2018:87) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh Tiffin, dan

Cornick. (2019:98), Kinerja Karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi Instansi. Akan tetapi, bagaimana Instansi dapat memotivasi Karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki/menghindari penurunan kinerja. Kinerja Karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga Instansi dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku Karyawan.

Menurut Henry Simamora dikutip dan diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2018:7) “Kinerja Karyawan adalah tingkat dimana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Menurut Robbins dalam Maulana (2018:76), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:
 - a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
 - b. Nilai, Beban kerja dan Profesionalisme.
 - c. Komitmen.
 - d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
 - e. Motivasi kerja.
2. Menurut Prawirosentono (2018:67), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan Karyawan, kehadiran,

kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat Karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja Karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan keterampilan kerja Karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh Instansi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja Karyawan, yang berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab Karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila Karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

3. Pendapat lain disampaikan Wirawan (2019: 7-8), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan antara lain:
 - a. Faktor internal Karyawan, yaitu segala perwatakan yang dimiliki Karyawan, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas Karyawan terhadap pekerjaannya.
 - b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung Karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan Karyawan memiliki kinerja yang memuaskan.
 - c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian Karyawan, hingga berdampak pada kinerja mereka.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2019: 69) Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Karyawan, yaitu:

1. Kualitas,
Kerja yang diukur dari persepsi Karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Karyawan.
2. Kuantitas,
merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
3. Pelaksanaan tugas,
adalah seberapa jauh Karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Instansi.
5. Kerja sama dengan rekan kerja,
Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.1.2 Beban kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2018). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban

kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2018), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya

yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti: beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi: suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan lain sebagainya. Ketiga aspek ini sering disebut stressor. Sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian

secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Karena itu *strain* secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi: Faktor somatis; jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi. Faktor psikis; motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan (Tarwaka, 2018).

Selanjutnya menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2018), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*). Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga (*effort*). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.2.3 Indikator Beban kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Sunarso, (2018:56) yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
5. Keterikatan pekerjaan
Merupakan kondisi pekerjaan yang sulit untuk meninggalkan tempat kerja ketika waktu kerja sudah selesai, karena adanya tambahan jam kerja lembur.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangat erat hubungannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Menurut Robbins (2018) motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. “Motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Seorang karyawan dalam bekerja sudah tentu harus memiliki motivasi

yang tinggi karena hal ini dapat mempengaruhi terhadap hasil kerjanya. Motivasi dalam bekerja akan memberikan semangat lebih terhadap diri seorang.

Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Sutarto dan Wijono (2018:20) terdapat empat ciri yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Motif adalah majemuk dalam suatu perbuatan sebenarnya tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.
2. Motif dapat berubah-ubah motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini disebabkan keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya.
3. Motif dapat berbeda-beda bagi individu dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama ternyata memiliki motif yang berbeda.
4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan, lalu ditekan di bawah sadarnya. Dengan demikian kalau ada dorongan dari dalam yang kuat menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

2.1.3.3 Indikator Motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Robbins (2018:93) dalam Bayu Fadillah,et all (2019:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja
Yaitu melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju
Yaitu keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja
Yaitu keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Yaitu keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Indikator motivasi menurut George dan Jones (2002) dalam Riniwati (2018:200) adalah sebagai berikut:

1. Tertarik pada pekerjaan
2. Tertantang pada pekerjaan
3. Keinginan belajar hal baru
4. Membuat kontribusi penting
5. Memanfaatkan potensi kerja secara penuh
6. Tanggung jawab
7. Otonomi dan kreatifitas

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. R. Joko Sugiharjo (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji-t). Menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Melalui pengujian koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,643 atau 64,3%, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja sebesar 64,3% sedangkan sisanya 35,7% dipengaruhi variabel lain.
2. Penelitian tentang “Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado” Agripa Toar Sitepu (2018). Data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum (2018) dengan judul Pengaruh Beban kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja regulator pihak berwajib. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 75

orang yang dipilih dengan metode sensus. Metode dari Analisis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nastir (2018), dengan judul Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit RK Charitas Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara fasilitas, pendidikan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Rumah Sakit RK Charitas Palembang.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang, Namun dari beberapa indikator yang telah disajikan dalam penelitian ini ada 2 indikator dari variabel Motivasi kerja yang masih perlu untuk diperbaiki atau ditingkatkan lagi yaitu rasa empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

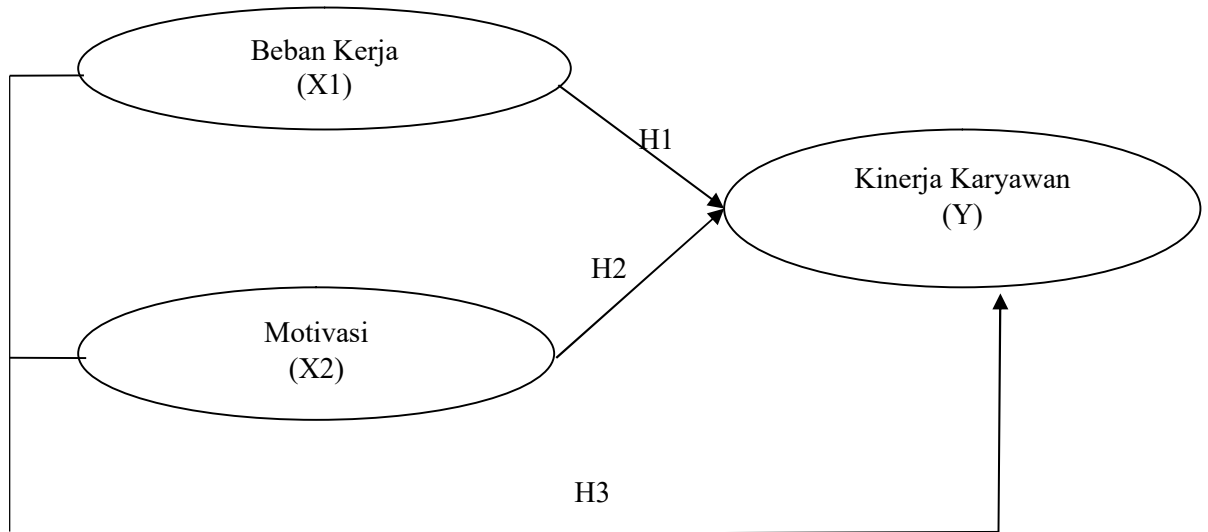
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salembaa R. Joko Sugiharjo (2018)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji-t). Menunjukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	• Kinerja Karyawan • Beban kerja • Motivasi kerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado” Agripa Toar Sitepu (2018).	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	• Beban kerja • Motivasi kerja • Kinerja Karyawan	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Motivasi kerja Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2019).	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa Motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja	• Kinerja • Motivasi kerja • Kinerja	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. Sampel Penelitian
4	Pengaruh Beban kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Yusuf Ardiansyah (2018)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel beban kerja dan Motivasi kerjaterhadap kinerja Karyawan	• Beban kerja • Motivasi kerja • Kinerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Beban kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Muhammad Andi Prayogi, (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel beban kerja (X1), terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yangmana thitung $(4,692) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan	• Kinerja Karyawan • Beban kerja	• Variabel Disiplin kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber: Landasan teoritis berdasarkan penelitian sebelumnya

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

H₃ : Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2018:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi Beban kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya

sekali dikumpulkan (Sekaran, 2018:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal 25 Mei 2023 sampai dengan selesai. Berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan				
		Mar	Mei	Juni	Juli	Agus
1	Pengajuan Judul Proposal					
2	Pengamatan dan Observasi					
3	Tahap Penyusunan Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pengolahan Data					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					
8	Ujian Komprehensif					

3.1.3 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kriteri	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, (2018:45)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Wibowo (2019:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Adhi Karya (Persero) Tbk, Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh yang berjumlah 146 orang karyawan seperti pada tabel 1.1.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh yang berjumlah 146 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang

dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2018:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana :

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 146 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 1 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{146}{2,46}$$

$n = 59,3$ responden dan dibulatkan menjadi 59 karyawan.

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 59 karyawan.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini,

data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Beban kerja, Motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2019:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Website serta profil PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2018:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2019:67)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Kerja sama dengan rekan kerja Mangkunegara (2019:69)	1-5	Likert	A1-A5
2	Beban kerja (X ₁)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso, (2018)	1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan 5. Keterikatan pekerjaan Sunarso, (2018:56)	1-5	Likert	B1-B5
3	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Robbins (2018)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pimpinan Pekerjaan yang menantang Robbins (2018:93)	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo

(2019:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁, b₂,: koefisien regresi

X₁ : Beban kerja

X₂ : Motivasi kerja

b₁, b₂ : koefisien regresi untuk variabel X₁ dan X₂

E : Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan

menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu

dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghozali (2018:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit),

maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-est) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan kriteria kinerja karyawan:

3.7.1. Uji T (Secara Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh

H_{a1} : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puslatbang Khan di kantor LAN RI Aceh

H_{o2} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh

3.7.2 Uji F (Secara Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Karyawan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o3} : Beban kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh

H_{a3} : Beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol

Sigli – Banda Aceh

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk (ADHI) didirikan tanggal 1 Juni 1974 dan memulai usaha secara komersial pada tahun 1960. Kantor pusat ADHI berkedudukan di Jl. Raya Pasar Minggu KM.18, Jakarta 12510– Indonesia. Nama Adhi Karya untuk pertama kalinya tercantum dalam SK Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja tanggal 11 Maret 1960. Kemudian berdasarkan PP No. 65 tahun 1961 Adhi Karya ditetapkan menjadi Perusahaan Negara Adhi Karya. Pada tahun itu juga, berdasarkan PP yang sama Perusahaan Bangunan bekas milik Belanda yang telah dinasionalisasikan, yaitu Associate NV, dilebur ke dalam Adhi Karya. Telp: (62-21) 797-5312 (Hunting), Fax: (62-21) 797- 5311. Pemegang saham pengendali Adhi Karya (Persero) Tbk adalah Negara Republik Indonesia, dengan persentase kepemilikan sebesar 51%. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, Ruang lingkup bidang usaha ADHI meliputi: Konstruksi, Konsultasi manajemen dan rekayasa industri (Engineering Procurement and Construction/EPC), Perdagangan umum, jasa pengadaan barang, industri pabrikasi, jasa dalam bidang teknologi informasi, real estat dan agro industri.

Saat ini kegiatan utama ADHI dalam bidang konstruksi, engineering, Procurement and Construction (EPC), perkeretaapian, pariwisata, perdagangan, properti, real estate dan investasi infrastruktur.

PT Adhi Karya (Persero) memiliki banyak cabang dan anak perusahaan, salah satunya di Provinsi Aceh. Adhi Karya. PT Persero Tbk Kantor Cabang Banda Aceh beralamat di JL. Glee Gurah, IV 2, 23241, Sukaramai, Baiturrahman, Kota Banda Aceh, Aceh 23116, Indonesia.

Visi dan Misi Perusahaan :

Visi:

Menjadi Korporasi Inovatif dan Berbudaya Unggul untuk Pertumbuhan Berkelanjutan.

Misi:

1. Membangun insan yang unggul, profesional, amanah dan berjiwa wirausaha
2. Mengembangkan bisnis konstruksi, rekayasa, properti, industri, dan investasi, yang bereputasi
3. Mengembangkan inovasi produk dan proses untuk memberi solusi serta impact bagi stakeholders
4. Menjalankan organisasi dengan tata kelola perusahaan yang baik
5. Menjalankan sistem manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja
6. Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk pembuatan keputusan dan pengelolaan risiko korporasi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan Umur, jenis kelamin, Status perkawinan, pendidikan

terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 Tahun	0	0
	b. 26-31 Tahun	7	11,9
	c. 32-37 Tahun	12	20,3
	d. 38-43 Tahun	20	33,9
	e. 44-50 Tahun	12	20,3
	f. >51 Tahun	8	13,6
Total		59	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	39	66,1
	b. Wanita	20	33,9
Total		59	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	8	33,9
	b. Menikah	51	66,1
Total		59	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTP	1	1,7
	b. SLTA	11	18,6
	c. Diploma	3	5,1
	d. Sarjana	26	44,1
	e. Pasca Sarjana	17	28,8
	f. Doktor	1	1,7
Total		59	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	4	6,8
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	42	71,2
	c. > Rp 5.500.000	13	22,0
6	Masa Kerja		
	a. 2- 4 Tahun	4	6,8
	b. 5 - 6 Tahun	42	71,2
	c. $\geq$ 7 Tahun	13	22,0
Total		59	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 11,9%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 20,3%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 20 responden atau 33,9%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 12 responden atau 20,3%, dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 8 responden atau 13,6%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 39 responden atau 66,1% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 20 responden atau 33,9%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 8 responden atau 13,3% dan yang sudah menikah sebanyak 51 responden atau 86,7%.

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTP yaitu sebanyak 1 responden atau 1,7%, yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 11 responden atau 18,6%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 3 responden atau 5,1%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 26 responden atau 44,1%, yang berpendidikan terakhir Pasaca Sarjana yaitu sebanyak 17 responden atau 28,8%, dan yang berpendidikan Doktor sebanyak 1 responden atau 1,7%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 6,8% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 42 responden atau 71,2% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 22% dengan pendapatan

di atas Rp 5.500.000.

Sedangkan pada karakteristik masa kerja responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 6,8% dengan masa kerja 2-4 tahun, sebanyak 42 responden atau 71,2% dengan masa kerja 5-6 tahun dan sebanyak 13 responden atau 22% dengan masa kerja > 7 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil olahan data SPSS seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,266. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=59)	Ket
1	A1	Y	0,610	0,266	Valid
2	A2		0,552	0,266	Valid
3	A3		0,514	0,266	Valid
4	A4		0,514	0,266	Valid
5	A5		0,403	0,266	Valid
6	B1	X ₁	0,692	0,266	Valid
7	B2		0,765	0,266	Valid
8	B3		0,717	0,266	Valid
9	B4		0,593	0,266	Valid

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=59)	Ket
10	B5	X ₂	0,467	0,266	Valid
11	C1		0,412	0,266	Valid
12	C2		0,382	0,266	Valid
13	C3		0,765	0,266	Valid
14	C4		0,699	0,266	Valid
15	C5		0,623	0,266	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,735	Handal
2.	Beban kerja (X1)	0,60	0,839	Handal
3.	Motivasi kerja (X2)	0,60	0,785	Handal

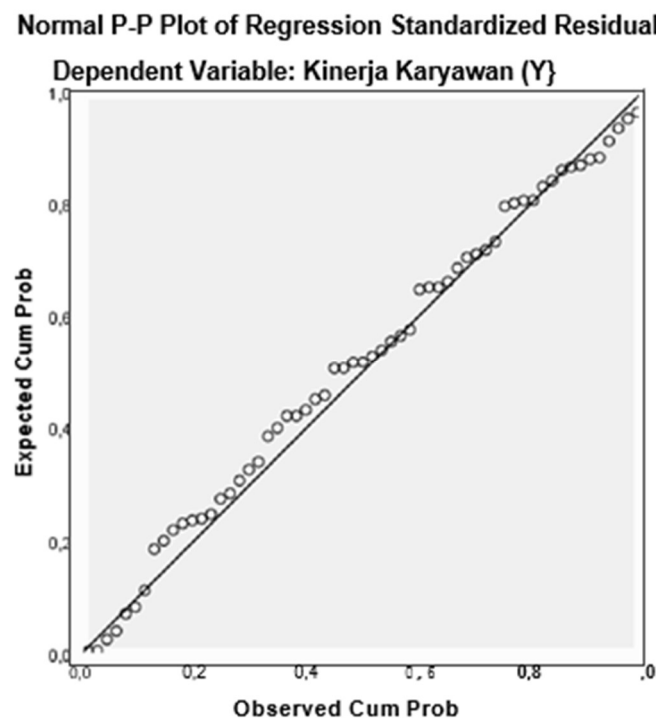
Sumber : data diolah 2023

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Beban kerja dan Motivasi kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4. 1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,993	1,008	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,993	1,008	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

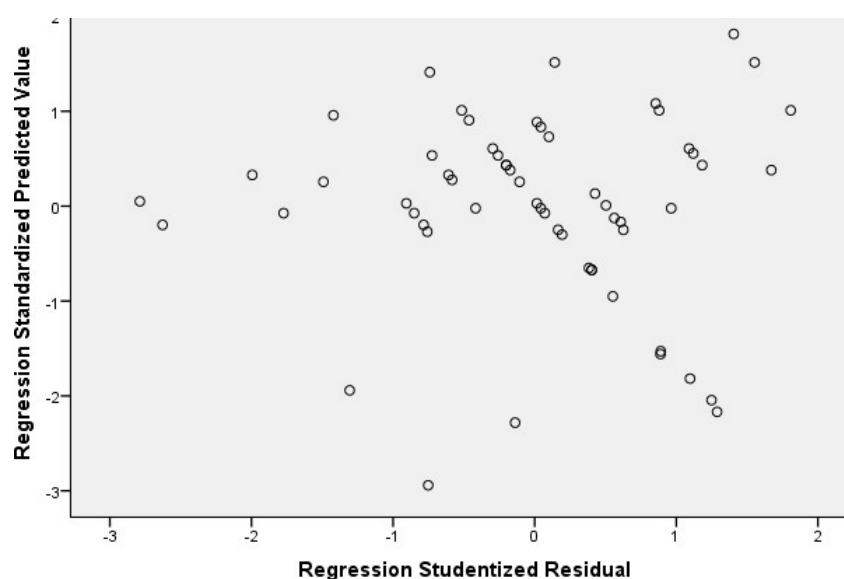
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel

independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.¹

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar IV.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas
Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Beban kerja (X_1) dan variabel Motivasi kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	0	0	1	1,7	7	11,9	31	52,5	20	33,9	4,19
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu	0	0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	2	3,4	11	18,6	36	61,0	10	16,9	3,92
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	0	0	3	5,1	12	20,3	37	62,7	7	11,9	3,81

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Adanya kerja sama dalam bekerja antar sesama karyawan perusahaan	0	0	1	1,7	10	16,9	34	57,6	14	23,7	4,03
Rerata												3,99

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan 4.5 di atas dapat dijelaskan responden memiliki kualitas kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,19. Responden mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada responden pada waktu tertentu dengan nilai rata-rata sebesar 3,98. Responden mampu menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,92. Responden bertanggung jawab atas pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,81. Adanya kerja sama dalam bekerja antar sesama karyawan perusahaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,03. Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rerata sebesar 3,99 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Beban Kerja

Penjelasan responden tentang variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		SangatSetuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai	4	6,8	2	3,4	11	18,6	28	65,5	14	23,7	3,78
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan	5	8,5	3	5,1	12	20,3	31	52,5	8	13,6	3,58
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.	2	3,4	5	8,5	10	16,9	31	52,5	11	18,6	3,75
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja	2	3,4	3	5,1	11	18,6	33	55,9	10	16,9	3,78
5	Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini	6	10,2	5	8,5	25	42,4	17	28,8	6	10,2	3,20
Rerata												3,62

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Saya memiliki target kerja yang harus responden capai dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Responden memperhatikan kondisi pekerjaan yang responden kerjakan dengan nilai rata-rata sebesar 3,58. Responden menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Responden memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika responden bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Dan responden bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini dengan nilai rata-rata sebanyak 3,20. Dapat disimpulkan bahwa variabel Beban kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 3,62 artinya rata-

rata responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel beban kerja.

4.4.3 Variabel Motivasi Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki	0	0	0	0	11	18,6	36	61,0	12	20,3	4,02
2	Saya berusaha untuk berpretasi dalam bekerja		0	6	10,2	9	15,3	26	44,1	18	30,5	3,95
3	Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan	0	0	7	11,9	6	10,2	38	64,4	8	13,6	3,80
4	Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan	0	0	3	5,1	9	15,3	25	42,4	22	37,3	4,12
5	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang	0	0	1	1,7	7	11,9	34	57,6	17	28,8	4,14
Rerata												4,00

Sumber : Data di olah 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa responden dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki dengan nilai rata-rata sebesar 4,02. Responden berusaha untuk berpretasi dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Perusahaan memberikan

pengakuan atas setiap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Dan pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,00 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,210	0,498	4,441	2,003	0,000
Beban Kerja (X_1)	0,265	0,072	3,656	2,003	0,001
Motivasi Kerja (X_2)	0,205	0,099	2,061	2,003	0,044

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil ouput komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,210 + 0,265X_1 + 0,205X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,210 artinya bila

mana beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dianggap konstan, maka Kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh, adalah sebesar 2,210 pada satuan skala likert.

- b. Koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,265. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh sebesar 26,5% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,205. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh sebesar 20,5% dengan asumsi variabel Beban kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel independen yang diteliti ternyata variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 26,5%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier

dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,476 ^a	0,227	0,199	0,43820

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

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,476 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 47,6%. Artinya faktor beban kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,199 artinya bahwa sebesar 19,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan- perubahan dalam faktor beban kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 80,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Beban kerja (X_1)

Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (3,656) lebih besar dari t_{tabel} (2,003), maka keputusannya adalah H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel beban kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X_2)

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 2,061 dan nilai signifikansi 0,007 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan

0,05 adalah 2,003. oleh karena t_{hitung} (2,061) lebih besar dari t_{Tabel} (2,003) maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh, artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	FTabel	Sig
Regresion	3,156	2	1,578	8,219	3,165	0,001 ^a
Residuan	10,753	56	0,192			
Total	13,909	58				

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,219 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,165. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (8,219) $> F_{table}$ (3,165). Keputusannya adalah H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel beban kerja (X_1) dan motivasi kerja

(X₂) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Sugiharjo (2018), Sitepu (2018) dan Setyaningrum (2018) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini memberikan dampak terhadap beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya beban kerja, karena beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja yang baik tentunya memberikan pengaruh yang cukup besar dalam bekerja. Selain itu, Motivasi Kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh mampu meningkatkan Kinerja Karyawan seperti peluang untuk maju dalam perusahaan dan Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.
3. Beban kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh untuk dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh.
2. Diharapkan kepada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol

Sigli – Banda Aceh untuk memperhatikan beban Kerja karyawan, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

3. Pihak PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Proyek Jalan Tol Sigli – Banda Aceh perlu meningkatkan Motivasi kerja dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.
4. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk meneliti judul ini lebih mendalam lagi, untuk kemajuan sistem perusahaan khususnya dibidang Sumber Daya manusia yang ada di Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Agripa Toar Sitepu (2018) *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*”
- Ahmad Nastir (2018), *Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit RK Charitas Palembang*
- Ahmad Nastir (2018), *Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit RK Charitas Palembang*
- Andi., Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2019), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Arikunto, S. (2018). *Manajemenn Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armiyanti, E.O. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kecenderungan Perilaku Delinkuen Pada Remaja*. Psikovidya, Volume:12. 1-10.
- Daniel. (2019). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa:Widodo, A.T. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman,.(2019). *Kompetensi dan Pemimpin Tranformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu
- Handoko (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry, Simamora, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Janawi. (2019). *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bangka : Shiddiq Press.
- Malthis (2018). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2019) *Pengaruh Motivasi kerja Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang*
- Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2019) *Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang*
- Muh. (2018). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Muhammad Andi Prayogi (2019) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*
- Prawirosentono, Suyadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Rani Setyaningrum (2018) *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2018), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ronodipuro dan Husnan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.
- Sarwono, Jonathan. (2019), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Setiadi, Nugroho J. (2018). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Sugiharjo (2018) *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba*
- Tiffin, dan Cornick. (2019). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2019). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat

Kuesioner Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK PROYEK JALAN TOL SIGLI – BANDA ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ☐ 20-25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-52 Tahun
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ ≥ 51
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana (S2)
6. Pendapatan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - 5.500.000
☐ 2.600.000- 4.000.000 ☐ $\geq 5.500.000$
7. Masa Kerja : ☐ ≤ 2 Tahun ☐ 5 - 6 Tahun
☐ 2- 4 Tahun ☐ ≥ 7 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju,

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya					
5	Adanya kerja sama dalam bekerja antar sesama karyawan perusahaan					

B. Beban Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki target kerja yang harus saya capai					
2	Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.					
4	Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja					
5	Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini					

C. Motivasi Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki					
2	Saya berusaha untuk berpretasi dalam bekerja					
3	Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan					
4	Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan					
5	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	1	2	4	3	3	5	5	5	3	4	4,40	4	3	4	4	3	3,60	4	4	4	4	4	4,00
2	4	1	2	4	3	3	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	4	2	3,60	5	3	3	4	4	3,80
3	6	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
4	2	1	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	5	5	5	4	5	4,80
5	6	1	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	5	2	2	3	4	3,20
6	3	1	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4,00	3	2	2	2	3	2,40	5	2	3	4	5	3,80
7	2	1	1	4	2	2	5	4	3	3	5	4,00	5	4	4	3	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
8	3	1	2	4	3	3	4	5	4	4	3	4,00	2	4	5	4	5	4,00	4	4	4	4	4	4,00
9	5	2	2	2	4	4	5	5	2	4	5	4,20	3	3	4	4	3	3,40	4	4	4	4	4	4,00
10	5	1	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4,00	3	2	4	4	3	3,20	4	3	4	5	5	4,20
11	4	2	2	4	3	3	5	5	4	4	4	4,40	5	4	5	5	5	4,80	4	3	4	5	5	4,20
12	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	3	3,60	3	4	4	4	4	3,80
13	6	1	2	1	3	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	5	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00
14	4	2	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4,60	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	5	4	4,40
15	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40	4	5	4	5	5	4,60
16	4	1	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4,80	4	4	3	5	3	3,80	5	4	4	4	4	4,20
17	5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	2,80	5	2	2	5	2	3,20	5	5	4	4	5	4,60
18	4	1	2	4	3	3	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	3	4,40	3	5	4	3	5	4,00
19	5	1	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
20	3	1	1	4	2	2	4	4	3	2	4	3,40	2	4	4	2	3	3,00	3	2	2	2	2	2,20
21	5	2	2	5	3	3	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	2	4	3	4	3,40
22	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3	3,40	4	5	4	4	4	4,20
23	3	1	2	5	3	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	3	4,40	4	3	2	2	3	2,80
24	4	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3	3,20	3	4	4	4	4	3,80
25	4	1	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	1	3,40	4	5	4	4	4	4,20
26	4	1	2	5	3	3	5	5	4	4	5	4,60	3	4	4	4	4	3,80	5	4	4	5	4	4,40
27	5	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
28	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3,20	4	3	3	4	4	3,60	4	5	5	5	3	4,40
29	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3,60	4	4	5	4	3	4,00	4	4	5	5	5	4,60
30	3	1	2	5	3	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	3	3	3,40	4	5	5	5	4	4,60
31	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	2	1	1,40	5	5	4	5	5	4,80
32	6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	3	1	1,60	4	5	4	5	4	4,40
33	2	1	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	1	2	1,40	5	4	5	4	4	4,40
34	6	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	2	1,20	4	5	5	5	5	4,80
35	3	1	2	5	3	3	5	5	5	3	3	4,20	4	4	4	4	5	4,20	4	4	4	5	4	4,20
36	4	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	4	5	4,40
37	5	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	3,80	4	3	3	5	3	3,60	4	4	4	4	4	4,00
38	5	2	2	4	3	3	5	4	4	3	5	4,20	4	5	3	3	1	3,20	4	4	4	5	5	4,40
39	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	3	4	4	3,80	5	4	4	5	5	4,60
40	2	2	1	4	3	3	4	3	5	4	3	3,80	4	4	3	5	2	3,60	4	5	4	5	4	4,40
41	4	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	3	5	4,20	4	5	4	5	4	4,40
42	6	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4	4,60	4	5	5	5	5	4,80
43	4	1	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3,60	4	3	4	3	3	3,40	4	5	4	4	4	4,20
44	3	2	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80	4	5	4	4	4	4,20
45	4	1	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	3	3	5	3,80	5	5	5	5	5	5,00
46	5	2	2	6	3	3	4	4	4	3	4	3,80	5	4	5	5	3	4,40	4	3	3	4	4	3,60
47	4	2	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	2	4	5	4	3,80
48	3	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	4	3,80	3	3	3	3	3	3,00
49	4	1	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3	3,40	4	3	4	4	5	4,00
50	6	1	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	3	4,40	3	4	2	3	3	3,00
51	2	1	1	5	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3	3,20	3	4	2	2	3	2,80
52	6	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	1	3,40	3	4	2	3	4	3,20
53	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	1	1	3	1	1,80	3	4	2	3	3	3,00
54	2	1	1	3	4	4	5	3	3	3	3	3,40	5	4	4	3	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80

55	5	1	2	4	3		3	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	4	4,80	4	4	4	4	5	4,20
56	5	1	2	5	3		3	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	4	4	4,00
57	4	1	2	5	4		4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	3	4,40	4	3	3	4	4	3,60
58	2	1	1	5	3		3	3	4	3	4	4	3,60	4	4	4	4	3	3,80	4	2	4	5	4	3,80
59	4	2	2	4	4		4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	4	3,80	3	3	3	3	3	3,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-31 tahun	7	11,9	11,9	11,9
32-37 tahun	12	20,3	20,3	32,2
38-43 tahun	20	33,9	33,9	66,1
44-50 tahun	12	20,3	20,3	86,4
> 51 tahun	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	39	66,1	66,1	66,1
Wanita	20	33,9	33,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	8	13,6	13,6	13,6
Menikah	51	86,4	86,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTP	1	1,7	1,7	1,7
SLTA	11	18,6	18,6	20,3
Diploma	3	5,1	5,1	25,4
Sarjana	26	44,1	44,1	69,5
Pasca Sarjana	17	28,8	28,8	98,3
Doktor	1	1,7	1,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	4	6,8	6,8	6,8
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	42	71,2	71,2	78,0
>Rp. 5.500.000	13	22,0	22,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2- 4 Tahun	4	6,8	6,8	6,8
5 - 6 Tahun	42	71,2	71,2	78,0
≥ 7 Tahun	13	22,0	22,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

Saya memiliki kualitas kerja yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	7	11,9	11,9	13,6
	S	31	52,5	52,5	66,1
	SS	20	33,9	33,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya pada waktu tertentu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	9	15,3	15,3	18,6
	S	36	61,0	61,0	79,7
	SS	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,4	3,4	3,4
	KS	11	18,6	18,6	22,0
	S	36	61,0	61,0	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5,1	5,1	5,1
	KS	12	20,3	20,3	25,4
	S	37	62,7	62,7	88,1
	SS	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Adanya kerja sama dalam bekerja antar sesama karyawan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,7	1,7	1,7
	KS	10	16,9	16,9	18,6
	S	34	57,6	57,6	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Beban Kerja (X1)

Saya memiliki target kerja yang harus saya capai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	6,8	6,8	6,8
	TS	2	3,4	3,4	10,2
	KS	11	18,6	18,6	28,8
	S	28	47,5	47,5	76,3
	SS	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya memperhatikan kondisi pekerjaan yang saya kerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	8,5	8,5	8,5
	TS	3	5,1	5,1	13,6
	KS	12	20,3	20,3	33,9
	S	31	52,5	52,5	86,4
	SS	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya menggunakan waktu yang efektif ketika melaksanakan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	5	8,5	8,5	11,9
	KS	10	16,9	16,9	28,8
	S	31	52,5	52,5	81,4
	SS	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya memiliki standar pekerjaan yang saya lakukan ketika saya bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,4	3,4	3,4
	TS	3	5,1	5,1	8,5
	KS	11	18,6	18,6	27,1
	S	33	55,9	55,9	83,1
	SS	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Saya bersemangat untuk bekerja dan sulit meninggalkan pekerjaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10,2	10,2	10,2
	TS	5	8,5	8,5	18,6
	KS	25	42,4	42,4	61,0
	S	17	28,8	28,8	89,8
	SS	6	10,2	10,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi Kerja (X2)

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam berbagai kondisi dan akan segera memperbaiki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	11	18,6	18,6	18,6
S	36	61,0	61,0	79,7
SS	12	20,3	20,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Saya berusaha untuk berpretasi dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	10,2	10,2	10,2
KS	9	15,3	15,3	25,4
S	26	44,1	44,1	69,5
SS	18	30,5	30,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Adanya peluang untuk maju dalam perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	11,9	11,9	11,9
KS	6	10,2	10,2	22,0
S	38	64,4	64,4	86,4
SS	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Perusahaan memberikan pengakuan atas setiap pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5,1	5,1	5,1
KS	9	15,3	15,3	20,3
S	25	42,4	42,4	62,7
SS	22	37,3	37,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,7	1,7	1,7
KS	7	11,9	11,9	13,6
S	34	57,6	57,6	71,2
SS	17	28,8	28,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,19	,706	59
A2	3,98	,707	59
A3	3,92	,702	59
A4	3,81	,706	59
A5	4,03	,694	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	15,75	3,814	,610	,643
A2	15,95	3,946	,552	,667
A3	16,02	4,051	,514	,682
A4	16,12	4,037	,514	,682
A5	15,90	4,610	,403	,758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,93	5,995	2,449	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	69,546	58	1,199	3,578	,007
Within People	4,556	4	1,139		
Between Items	73,844	232	,318		
Residual	78,400	236	,332		
Total	147,946	294	,503		

Grand Mean = 3,99

Lampiran 8 Reliability & Validitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,78	1,068	59
B2	3,58	1,070	59
B3	3,75	,975	59
B4	3,78	,911	59
B5	3,20	1,079	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,31	10,078	,692	,792
B2	14,51	9,668	,765	,770
B3	14,34	10,435	,717	,786
B4	14,31	11,423	,593	,820
B5	14,88	11,348	,467	,856

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,08	15,906	3,988	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	184,515	58	3,181	6,971	,000
Within People Between Items	14,292	4	3,573		
Residual	118,908	232	,513		
Total	133,200	236	,564		
Total	317,715	294	1,081		

Grand Mean = 3,62

Lampiran 9 Reliability & Validitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,02	,629	59
C2	3,95	,936	59
C3	3,80	,826	59
C4	4,12	,853	59
C5	4,14	,681	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,00	6,724	,412	,788
C2	16,07	5,857	,382	,817
C3	16,22	4,968	,765	,672
C4	15,90	5,058	,699	,696
C5	15,88	5,934	,623	,731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,02	8,465	2,910	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	98,197	58	1,693	3,112	,016
Within People	4,522	4	1,131		
Between Items	84,278	232	,363		
Residual	88,800	236	,376		
Total	186,997	294	,636		

Grand Mean = 4,00

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,199	,43820

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,156	2	1,578	8,219	,001 ^b
	Residual	10,753	56	,192		
	Total	13,909	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,210	,498		4,441	,000
	Beban Kerja (X1)	,265	,072	,431	3,656	,001
	Motivasi Kerja (X2)	,205	,099	,243	2,061	,044

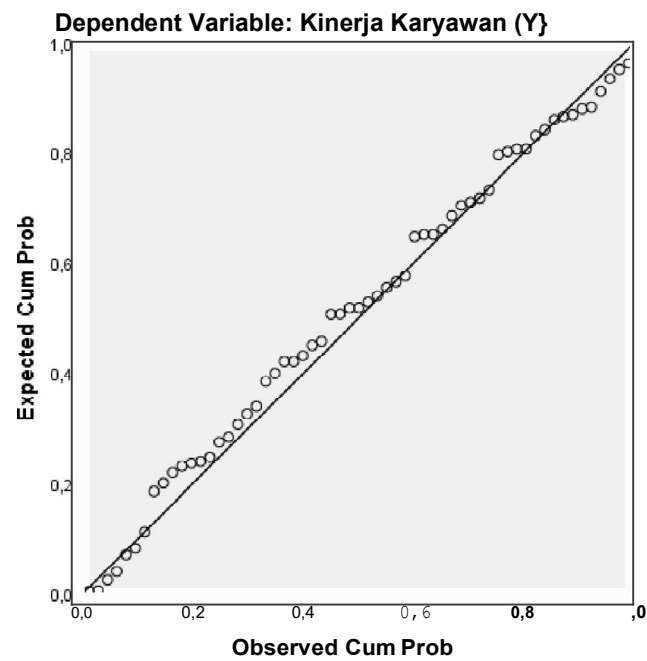
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja (X1)	,993	1,008
	Motivasi Kerja (X2)	,993	1,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

