

## **Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin**

**Hairul Anwar<sup>1)</sup>, Nurul Afna<sup>2)</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Bisnis Digital, Politeknik Negeri Banjarmasin

<sup>2</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin

email: Hairul.anwar@poliban.ac.id, nurulnana2949@gmail.com

### **Abstract**

*In the Digitalization era, some employees are required to be able to monitor work outside of the set working hours. This happens because the permanent employees have more jobs. The amount of workload felt by permanent employees has an impact on decreasing employee performance. To improve the performance of the company's employees, it is necessary to motivate permanent employees so that employee performance runs optimally. This study aims to determine the effect of workload and work motivation on employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. The method used in this study is quantitative and uses data collection techniques by distributing questionnaires to 73 employees as respondents using purposive sampling. After analyzing the data using multiple linear regression on workload and work motivation as independent variables and employee performance as the dependent variable, the results obtained partially that the workload has a significant negative effect on employee performance, which means that if the workload increases, employee performance will decrease, while employee motivation significant positive effect if employee motivation increases then employee performance will also increase. And the contribution of the two independent variables in this study is low at 19.8% while the remaining 80.2% is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *Workload, Work Motivation, Employee Performance*

### **Abstrak**

*Di era digitalisasi beberapa karyawan dituntut untuk dapat memonitor pekerjaan di luar dari jam kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan tetap tersebut memiliki jumlah pekerjaan yang lebih banyak. Banyaknya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tetap berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diperlukan untuk memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan tetap agar kinerja karyawan berjalan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner terhadap 73 orang karyawan sebagai responden dengan cara purposive sampling. Setelah dilakukan analisis data menggunakan regresi linear berganda terhadap beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat didapatkan hasil secara parsial beban kerja signifikan berpengaruh negatif dengan kinerja karyawan yang artinya jika beban kerjanya bertambah maka kinerja karyawan akan menurun, sedangkan motivasi karyawan signifikan berpengaruh positif jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Serta kontribusi kedua variabel bebas dalam penelitian ini termasuk rendah yaitu sebesar 19,8% sedangkan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.*

**Kata Kunci :** *Beban Kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan.*

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menyangkut keseluruhan urusan manusia dalam organisasi untuk ikut berperan aktif dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018: 6-7) “Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Dalam suatu strategi diterapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan tranfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah beban kerja. “Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan diantaranya pembagian tugas yang berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar” (Hatmawan, 2015). Beban kerja memuat 2 beban kerja fisik dan mental. Beban kerja berupa fisik memerlukan tenaga manusia untuk melakukan aktivitas. Semakin banyak beban kerja yang diterima maka semakin banyak pula tenaga yang dikeluarkan dan semakin sedikit beban kerja maka semakin sedikit pula tenaga yang dikeluarkan. Sedangkan beban kerja berupa mental melibatkan kerja otak dalam aktivitas kerja. Penelitian Rony Irawan,dkk (2021) mengatakan bahwa tanpa disadari beban kerja bisa saja dapat membuat karyawan merasa stress, yang mana nantinya akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja dan stress kerja terhadap karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia juga terdapat motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting diberikan kepada karyawan karena dengan perusahaan memberikan motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi juga untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Sebaliknya, jika motivasi yang diberikan rendah maka semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja juga rendah dan menurun.

PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin berada di Jalan Lambung Mangkurat No. 12, Kelurahan Kertak Baru Ulu, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan. Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada saat melakukan praktik kerja lapangan pada bulan Februari hingga April 2022, diperoleh bahwa kinerja beberapa karyawan belum berjalan secara optimal. Beberapa karyawan tersebut yaitu karyawan tetap yang cenderung pulang melebihi jam batas normal kerja yang ditetapkan yaitu pukul 5 Sore. Di era digitalisasi beberapa karyawan dituntut untuk dapat memonitor pekerjaan di luar dari jam kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan tetap tersebut memiliki jumlah pekerjaan yang lebih banyak. Banyaknya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tetap berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diperlukan untuk memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan tetap agar kinerja karyawan berjalan secara optimal. Dalam penelitian ini, penyusun ingin meneliti karyawan tetap PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

Berdasarkan hal tersebut peneliti merasa perlu untuk menganalisis mengenai pengaruh variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun pengaruhnya secara Bersama.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing-masing individu karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (Mutiara et al., 2021). Menurut pendapat dari Malik (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga beban kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan, berbeda dengan stress kerja yang semakin tinggi akan membuat 13 tingkat kinerja karyawan akan semakin baik. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang diberikan pekerjaan berlebihan perlu perhatian khusus dari perusahaan untuk memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tidak menimbulkan tekanan yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Adapun Indikator-indikator beban kerja yang dioperasionalkan menurut (Irawati 2017) terbagi dua bagian yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik memuat umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan. Sedangkan tuntutan tugas memuat tugas, sikap kerja, dan lingkungan kerja.

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin ‘Movere’ yang berarti “dorongan” atau “menggerakkan”. Motivasi (motivation) dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia dengan tujuan agar mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, 2019). Menurut Hasibuan (dalam Kurniasari, 2018) ada dua jenis motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif) Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun indikator Motivasi Kerja menurut Maida Maulidina (2019) sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang keinginan untuk belajar menguasai.

### Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sudah tidak asing lagi dalam suatu organisasi terutama kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara dalam (Salman, 2020) indikator-indikator dari kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
3. Kendala kerja dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi yang peneliti ambil adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin yang berjumlah 154 orang. Dengan rincian 73 karyawan tetap dan 81 karyawan outsourcing. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang dianggap bisa mewakili seluruh populasi. Sampel adalah bagian dari populasi, (Sugiyono, 2020). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel bersyarat (*Purposive Sampling*). *Purposive Sampling* digunakan ketika seorang peneliti ingin menargetkan seorang individu dengan karakteristik minat dalam suatu penelitian (Dana P. Turner, 2020). Berikut merupakan kriteria karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin yang akan dijadikan sampel, antara lain:

- a. Karyawan merupakan staff/karyawan tetap.
- b. Karyawan sudah bekerja lebih dari 1 tahun Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, jumlah sampel yang memenuhi kriteria berjumlah 73 orang dari 154 karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

Dalam menganalisis data yang sudah didapatkan peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari 2 variabel bebas beban kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan baik secara parsial menggunakan uji-t maupun secara simultan atau Bersama-sama dengan menggunakan uji F.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Status
X1.1	0,878	0,361	Valid
X1.2	0,367	0,361	Valid
X1.3	0,832	0,361	Valid
X1.4	0,800	0,361	Valid
X1.5	0,64	0,361	Valid
X1.6	0,657	0,361	Valid
X1.7	0,719	0,361	Valid
X2.1	0,880	0,361	Valid
X2.2	0,734	0,361	Valid
X2.3	0,938	0,361	Valid
X2.4	0,832	0,361	Valid
X2.5	0,851	0,361	Valid
X2.6	0,908	0,361	Valid
Y.1	0,913	0,361	Valid
Y.2	0,801	0,361	Valid
Y.3	0,792	0,361	Valid
Y.4	0,394	0,361	Valid
Y.5	0,834	0,361	Valid
Y.6	0,705	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel beban kerja memiliki status valid karena seluruh nilai rhitung lebih besar dari rtabel sebesar 0,361.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Ralpha	Rkritis	Status
1	Beban Kerja	0,826	0,600	Reliable
2	Motivasi Kerja	0,928	0,600	Reliable
3	Kinerja	0,841	0,600	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Jadi, hasil koefisien reliabilitas instrumen beban kerja sebesar 0,826 dengan tingkat reliabel tinggi, instrumen motivasi kerja sebesar 0,928 dengan tingkat reliabel tinggi, instrumen kinerja sebesar 0,841 dengan tingkat reliabel tinggi, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan *reliable* atau memenuhi persyaratan.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Model	Probability	Kriteria	Simpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,069	$p > 0,05$	Data berdistribusi normal

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu 0,069 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data terdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

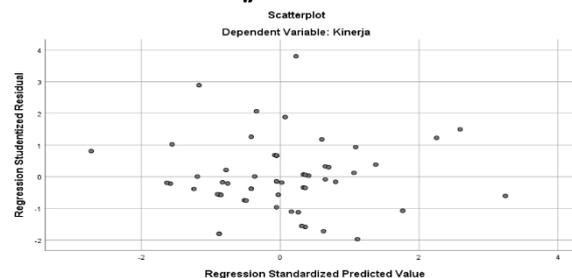
Variabel	Tolerance	VIF	Simpulan
Beban Kerja	,503	1,989	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	,503	1,989	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF Beban kerja sebesar 1,989 dan Motivasi kerja sebesar 1,989 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan tidak mengandung gejala multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil pengujian dengan metode grafik pada gambar di atas dapat dilihat output Scatterplot bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Nilai Regresi
Constant	23,399
Beban Kerja	-0,438
Motivasi Kerja	0,468

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada tabel 5, maka dapat diketahui persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23,399 - 0,438 X_1 + 0,468 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta  $\alpha$  sebesar 23,399 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan maka nilai variabel Kinerja ( $Y$ ) adalah 23,399.
- Nilai koefisien variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,438 dengan tanda negatif menyatakan apabila beban kerja mengalami peningkatan satu kali maka kinerja akan turun sebesar -0,438. Demikian sebaliknya.
- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,468 dengan tanda positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dari variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), yang artinya apabila variabel motivasi Kerja mengalami peningkatan sebanyak 1 kali maka variabel kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,468. Demikian sebaliknya.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6. Hasil Uji t**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket
Beban Kerja	(3,467)	0,6785	Ho diterima
Motivasi Kerja	3,622	0,6785	Ho ditolak

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, maka pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- Pengujian Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )  
 Ho = Beban Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin  
 Ha = Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin  
 Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Beban Kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai thitung sebesar -3,467, sedangkan nilai ttabel dengan dk ( $dk=63-2=61$ ) adalah 0,6785. Berdasarkan hasil olah SPSS di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel beban kerja adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh negatif namun signifikan antara beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

b. Pengujian Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

$H_0$  = Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin

$H_a$  = Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) memperoleh nilai thitung sebesar 3,622, sedangkan nilai ttabel dengan dk ( $dk=63-2=61$ ) adalah 0,6785. Berdasarkan hasil olah SPSS di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < \alpha 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Ket
Beban Kerja dan Motivasi Kerja	7,389	3,15	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber : Data primer yang diolah

$H_0$  : Beban Kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja(Y) karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin

$H_a$  : Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% (0,05) dan derajat kebebasan (df) sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n - k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y sedangkan jumlah sampel = 63. Jadi, derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $63 - 3 = 60$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh Ftabel sebesar 3,15 dan Fhitung sebesar 7,389.

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y), maka diperoleh Fhitung sebesar 7,389 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,15 jadi Fhitung ( $7,389 > Ftabel (3,15)$ ) dengan demikian Fhitung  $> Ftabel$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat Sig nya adalah 0,001 dan alpha 0,05, jadi Sig ( $0,001 < \alpha (0,05)$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) di PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

## Koefisiensi Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,445	0,198	0,171

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi adalah 0,198 atau sama dengan 19,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 19,8%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,8\% = 80,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan penelitian ini.

### 1. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel hasil olah SPSS diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel beban kerja adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan apabila semakin besar beban kerja di suatu perusahaan maka kinerja karyawannya juga meningkat. Walaupun berpengaruh positif signifikan pada penelitian ini, tapi nilai t pada tabel hasil uji t pada penelitian ini adalah -3,467. Nilai t negatif menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai hubungan yang negatif dengan kinerja (Y). Hal ini terjadi karena beban kerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin terbilang rendah tetapi kinerjanya mengalami peningkatan. Penyebab beban kerja yang rendah salah satunya adalah dikarenakan volume dan waktu kerja karyawan sudah diterapkan secara efektif dan efisien. Pembagian tugas kepada setiap karyawan di masing-masing unit terbagi dengan baik sesuai jumlah dan kemampuan karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Agrifa Toar Sitepu (2018) namun sejalan dengan penelitian Rony Irawan (2021) yang menyatakan bahwa kedua variabel antara beban kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel hasil olah SPSS diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,001. Karena nilai Sig.  $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan apabila semakin besar motivasi kerja positif yang diterima maka kinerja karyawan juga meningkat (Kurniasari, 2018). Motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan berupa memiliki tanggung jawab yang tinggi, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan tantangan-tantangan kerja baru yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik dapat menunjang kinerja mereka ke arah yang lebih baik juga. Salah satu contoh pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin, rata-rata karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, itu terjadi karena kebutuhannya dipenuhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agrifa Toar Sitepu (2018) hal ini ditunjukkan dengan nilai regresi  $(2,298) > (1,685)$  dan angka signifikansi (Sig)  $0,02 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima pada variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

### 3. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. Hal ini didukung oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,389 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 jadi  $F_{hitung} (7,389) > F_{tabel} (3,15)$  dengan demikian beban kerja dan motivasi kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu pengontrolan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan motivasi kerja yang mendukung akan membuat karyawan merasa lebih baik dalam bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin didapatkan Variabel beban kerja mempunyai pengaruh signifikan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. Beban kerja memiliki pengaruh negatif, yang berarti beban kerja sudah diterapkan dengan efektif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja dilakukan dengan baik. Serta setelah dilakukan uji simultan diketahui terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. Beban Kerja dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang rendah terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 19,8% dan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis diatas maka yang dapat disarankan untuk PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin harus memperhatikan beban kerja yang sudah cukup efektif sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan. Dilihat dari permasalahan yang ada hendaknya perusahaan memperhatikan karyawannya baik dari segi pengakuan atas kinerja, prestasi kerja dan tantangan-tantangan kerja baru yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Sebaiknya juga perusahaan bisa memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan dan selalu memberikan motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi.

### 6. Daftar Pustaka

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1).
- Anwar, H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Banjarmasin. Poliban Press.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Budiasa, I. K. Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas. CV. Pena Persada
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *JUMANT*, 11(2), 193-206.
- DivinaRianti, B. P., & Rikumahu, B. (2020). Determinan Minat Individu Menggunakan Layanan Financial Technology Linkaja Dengan Kerangka Innovation Diffusion Theory. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 951-966.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Febriyanti, B. M., & Faslah, R. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 104-116.
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonsia*, 18(3), 197-208.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta. Media Pressindo Group
- Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara
- Hermawan, F. T. (2020). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda (Studi Kasus Pada Konsumen Motor Honda Di Komplek Graha Indah Bekasi)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Irawan, R. (2021). *Hubungan Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Di Rsd Ulin Banjarmasin Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.

- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Nur Azizah, M. M. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Nursiti, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat. *JURNAL PSYCHOMUTIARA*, 3(1), 9-17.
- Putri, M. K., & Maralis, R. (2019). Analisis manajemen sumber daya manusia di perpustakaan sekolah tinggi ilmu ekonomi indragiri (stie-i) rengat kabupaten indragiri hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 70-85.
- Rahastine, M. P., Mayasari, S., Sasmita, N., Sitasi, C., & Rahastine, M. P. (2019). Strategi Public Relations Pt Indotama Karya Gemilang Dalam Meningkatkan Pemahaman Proses Prosedural Tenaga Kerja Indonesia. *Cakrawala-J. Hum*, 19(2), 237-242.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370-377.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Yrama Widya.
- Wulandari, S., Samsir, S., & Marpaung, R. J. (2017). *Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi* (Doctoral dissertation, Riau University).