

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Elperida Juniarni Sinurat, Mayawi Doloksaribu
Dosen Tetap Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Penelitian ini menggunakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan sebagai responden penelitian sebesar 87 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer (observasi, wawancara, dan kuesioner) dan data sekunder (studi pustaka dan studi dokumentasi). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis statistik secara parsial (uji t) diperoleh bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis statistik secara simultan (uji F) diperoleh bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan nilai R-Square sebesar 50.8%.

Kata Kunci: *Motivasi, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan*

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor yang mempunyai peranan yang sangat penting didalam perusahaan. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu faktor manusia juga sangat penting mengingat tidak ada bisnis suatu perusahaan yang dapat berjalan tanpa manusia yang terlibat didalamnya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara maksimal. Fokus utama dalam mencapai tujuan adalah ditentukan unsur sumber daya manusia.

Motivasi kerja merupakan salah satu cara yang digunakan perusahaan dalam mempengaruhi karyawannya untuk dapat memaksimalkan kinerja dengan baik serta dengan memotivasi dapat mengurangi beban kerja yang dirasa karyawan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dikatakan baik manakala karyawan yang bekerja diperusahaan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi ini berasal dari karyawan maupun dirangsang oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat dijadikan modal awal bagi perusahaan untuk dapat berjalan secara optimal.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja adalah salah satu yang dapat

meningkatkan produktivitas kerja karyawan, beban kerja dapat berupa fisik dan mental. Beban kerja juga merupakan beban yang harus dipikul setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, beban kerja akan menjadi beban bagi karyawan ketika karyawan harus menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jumlah dan waktu tertentu. Perusahaan harus memperhatikan setiap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, karena beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku akan menyebabkan penurunan kualitas kerja karyawan.

1.2 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2018:6) “mendefinisikan manajemen sumber daya manusia yaitu proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan”.

Hasibuan (2014:6) “mendefinisikan sumber daya manusia yaitu suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

1.3 Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:148) “mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Motivasi dibagi menjadi dua bagian, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014:150) sebagai berikut :

1. Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Menurut Hasibuan (2014:175) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- g. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- h. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan atas setiap tugas-tugasnya.

Menurut Sunyoto (2015:17-18) tujuan motivasi adalah :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Menurut Sunyoto (2013:13-17) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih

berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

1.4 Beban Kerja

Menurut Munandar (2015:20) “Beban Kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) “Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan”. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:24) :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dan reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh perusahaan seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik dan organisasi kerja.

Beban kerja memiliki indikator, Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam divisi produksi

tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan atau volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2016:67) kinerja adalah “Tingkat pencapaian hasil atas tugas tugas tertentu yang dilaksanakan”. Menurut Marwansyah (2016:229) kinerja adalah “pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan setiap tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja sendiri merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Widodo (2015:135) :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih

baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerja akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Maka dapat disimpulkan rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan beberapa indikator, menurut Widodo (2016:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan kebaikan kinerja.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

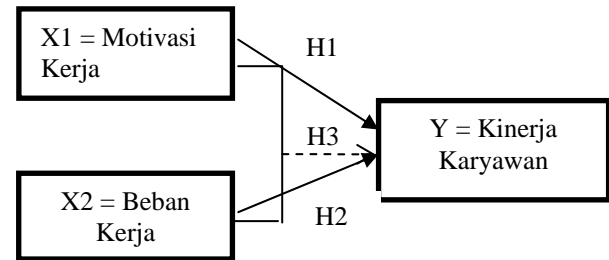
Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

1.6 Kerangka Berpikir

Motivasi kerja dan beban kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap kinerja dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah ditambah dengan beban kerja yang tinggi membuat para karyawan bekerja secara tidak maksimal sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan akan mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Apabila perusahaan memiliki beban kerja yang rendah maka akan membuat semua karyawan bekerja dengan hasil sebaik-baiknya, tetapi beban kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap karyawan maka hal tersebut tidak efektif. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sulit terpengaruh oleh beban kerja rendah yang ada. Sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya dan akan terhambat untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat tinggi maka karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja.

Untuk memperjelas hubungan variabel-variabel peneliti tersebut, dapat digambarkan model hubungan sebagai berikut :



Sumber : Diolah oleh penulis

1.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2015:132) merupakan "jawaban sementara terhadap suatu persoalan dengan maksud sebagai tuntutan dalam penelitian guna mencapai jawaban yang sebenarnya".

Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.8 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian. Jumlah keseluruhan pernyataan dalam kuesioner sebesar 9 pernyataan yang terdiri dari: variabel Motivasi (X1) sebesar 3 pernyataan, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 3 pernyataan, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3 pernyataan.

1.9 Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis statistik secara parsial (uji t) diperoleh bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $4.252 >$ nilai ttabel sebesar 1.988 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ sebesar 0.050. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih efektif dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan perusahaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Motivasi yang dimiliki karyawan akan menimbulkan rasa percaya diri karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dengan bersedia memberikan seluruh kemampuan dan keahlian untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin besar

motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Hasil penelitian selaras dengan penelitian Haryani (2018) bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis statistik secara parsial (uji t) diperoleh bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar $7.858 >$ nilai ttabel sebesar 1.988 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ sebesar 0.050. Beban kerja adalah salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai beban yang harus dipikul setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, beban kerja akan menjadi beban bagi karyawan ketika karyawan harus menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jumlah dan waktu tertentu. Oleh karena itu, semakin tepat dalam memberikan pekerjaan kepada setiap karyawan yang sesuai dengan fungsi dan peran dalam perusahaan dan didukung kondisi pekerjaan yang baik akan mampu mendukung pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan agar berjalan optimal, serta target yang ditetapkan perusahaan jelas dan rasional, maka akan semakin optimal hasil pekerjaan karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian selaras dengan penelitian Pebri (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis statistik secara simultan (uji F) diperoleh bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar $43.406 >$ nilai Ftabel sebesar 3.100 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ sebesar 0.050. Kemudian, kontribusi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan nilai R-Square sebesar 50.8%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan dalam perusahaan harus mampu untuk mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara serius agar hasil yang diperoleh maksimal dengan memberikan apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang produktif, serta memberikan masukan dan arahan

bagi karyawan jika mengalami kendala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian, waktu untuk menyelesaikan pekerjaan harus seimbang dengan volume kerja karyawan, agar karyawan tidak merasa terbebani yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian selaras dengan penelitian Pebri (2018) motivasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.10 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu motivasi dan beban kerja dan satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan jumlah responden sebesar 87 orang. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung sebesar $4.252 >$ nilai ttabel sebesar 1.988 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ sebesar 0.050.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung $7.858 >$ nilai ttabel sebesar 1.988 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ sebesar 0.050.
3. Motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai Fhitung sebesar $43.406 >$ nilai Ftabel sebesar 3.100 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < \alpha$ sebesar 0.050, serta kontribusi pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan nilai R-Square sebesar 50.8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebae swadaya Group.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabrta, CV.
- Munandar. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

- Sardiman. A.M, 2006. *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: Rajawali
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Widodo. 2016. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.