

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6 YOGYAKARTA

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK LOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF DIPO LOKOMOTIF AND KERETA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6 YOGYAKARTA

Oleh: **Pebri Fitri Antaka**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Pebri.antaka@gmail.com

Prof. Dr. Nahivah Jaidi, M.Pd.

Dosen Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta berjumlah 130 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta; (2) beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta; dan (3) motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research aimed to know the influence of work motivation and work load on employee performance of PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. This research was a causal associative research with quantitative approach. The populations of the research were 130 employees of PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. The data was obtained through questionnaire that the validity and reliability had been tested. The data analysis technique used was double regretion. The result of the research showed that: (1) the work motivation had a positive influence on the employee performance of PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta; (2) the work load had a positive influence on the employee performance of PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta and (3) work motivation and work load had a positive influence on employee performance of PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Keywords: Work Motivation, Work Load, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu

memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Era globalisasi mempunyai dampak

dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam transportasi public kereta api yang berada di Yogyakarta. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta mampu bertahan dalam kerasnya persaingan usaha industri transportasi karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menjalankan fungsi kegiatan pelayanan public dengan baik. Untuk menjadi perusahaan yang baik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan tetap terjaga. Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa terdapat 3

indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

Kinerja karyawan ditunjukkan dari indikator kedua yaitu kualitas kerja. Selama ini hasil pelaksanaan kerja karyawan belum mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dari wawancara yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta tersebut yang pertama adalah beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat dan kurangnya motivasi kerja karyawan membuat kinerja karyawan menurun.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut George dan Jones (2005:175), salah satu indikator motivasi kerja adalah Arah Perilaku. Arah perilaku adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Berdasarkan data pra survey terlihat bahwa karyawan kurang taat dalam hal kehadiran. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta menerapkan jam masuk pada pukul 08.00 WIB akan tetapi kenyataannya beberapa karyawan masih belum bisa tepat waktu dan ketika ada penjelasan dari pimpinan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi

untuk memberikan masukan agar kinerja perusahaan lebih baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi Kinerja adalah Beban Kerja. Beban kerja adalah suatu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Menurut Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putra (2012:22), salah satu indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-17.00 atau selama 9 jam namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, yang menyatakan bahwa hampir setiap harinya karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan karena pada jam kerja biasa mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta”.

Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Robbins (2006: 260): kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dalam mengukur variabel motivasi kerja, indikator yang digunakan berasal dari George dan Jones (2005:175), indikator motivasi kerja dibagi menjadi 3, yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan.

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja menggunakan 4 indikator yang diadopsi dari Putra (2012: 22) yang meliputi: Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, dan penggunaan waktu kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan pengaruh dan dipengaruhi antar variabel-variabel yang diteliti, yaitu pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Sedangkan waktu pelaksanaannya dimulai pada bulan Februari 2018 hingga Mei 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta yang

berjumlah 130 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2010), yang mengatakan bahwa, “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan sejumlah 130.

Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan menunjukkan tidak terdapat butir pertanyaan yang gugur.

Tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Tabel 2. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Motivasi Kerja	32,05	4,49	0,530	0,902		
Beban Kerja	26,42	3,45	0,515	0,144***	0,866	
Kinerja Karyawan	18,99	3,00	0,602	0,254**	0,456**	0,868

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,700.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Insentif	0,902	Reliabel
2	Komitmen	0,866	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,868	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga

variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

HASIL PENELITIAN

Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus)

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan

menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,022	0,023	0,030	-0,026
Pendidikan	-0,038	-0,031	0,034	0,034
Usia	0,222	0,205	0,107	0,101
Lama Kerja	-0,236	-0,232	-0,055	-0,063
Motivasi Kerja		0,253**		0,190*
Beban Kerja			0,462***	0,433***
R ²	0,011	0,075	0,213	0,248
ΔR^2	0,011	0,064**	0,202***	0,237***

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dibuktikan dari nilai koefisien beta (β) sebesar 0,253 dan ($p < 0,01$); maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,064 atau 6,4%.

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta dibuktikan dari koefisien beta (β) sebesar 0,462 dan $p=0,000$; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,202 atau 20,2%.

Secara simultan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dibuktikan dari koefisien beta (β) pada variable motivasi kerja sebesar 0,190 dan ($p < 0,05$); dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar 0,433 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,237 atau 23,7%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator arah perilaku yaitu mengacu pada perilaku karyawan yang dipilih untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan menjadi indikator dengan nilai skor paling rendah yaitu 26,57. Hal itu berarti arah perilaku yang ditunjukkan karyawan diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat usaha. Dari data keterlambatan sebaiknya Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta meningkatkan ketaatan dan peraturan terhadap karyawan sarta membangun motivasi terhadap karyawan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Insentif positif adalah daya

Pendapat ini diperkuat Malayu S.P dalam Danang (2012:191) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Theodora (2015) dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*" mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Indikator ketaatan pada penggunaan waktu menunjukkan bahwa waktu kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan. Karena merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika penggunaan waktu kerja dengan baik maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik sebaliknya apabila tidak dapat menggunakan waktu dengan baik maka tidak dapat menghasilkan hasil yang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi pihak Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta memperhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja dengan baik. Dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu, sehingga tidak akan terjadi keterlambatan dalam pelaksanaan dan pengumpulan tugas dalam pekerjaan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Anggit (2014) berjudul "*Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*". Hasilnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Mangkunegara (2011: 67) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh karyawan maupun

organisasi. Organisasi menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Baik tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan beban kerja karyawan. Apabila dalam perusahaan karyawan memiliki motivasi yang baik maka target yang ingin dicapai akan berhasil. Di sisi lain apabila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja. Hal ini akan berdampak pada perilaku yaitu tidak efektif dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan beban kerja yang standar cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan didukung oleh beban kerja yang sesuai standar karena itu pekerjaannya dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,253 ($p < 0,01$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,064.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,462 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,202.
3. Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT.

KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,190 ($p < 0,05$); dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar 0,433 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,237.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan arah perilaku, sebaiknya perusahaan meningkatkan peraturan ketaatan pada karyawan, agar karyawan menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka perusahaan juga harus membangun motivasi kepada karyawan agar mereka memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik karena karyawan akan berperilaku sesuai tujuan perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya memperhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja sebaik-baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Hal lainnya dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu tersedia.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 23,7%, sehingga masih ada 76,3% faktor lain yang

memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Anggit Astianto, 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014).
- George and Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Desember 2017.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Theodora, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. AGORA Vol. 3, No. 2. Universitas Kristen Petra

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN Kinerja Karyawan (Y), Robbins (2006)

1. Kinerja Karyawan

- a. Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.

- b. Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.
- c. Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.
- d. Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.
- e. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- f. Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
- e. Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.
- f. Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.
- g. Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.
- h. Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.

2. Motivasi Kerja

- a. Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.
- b. Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.
- c. Saya tidak pernah bolos kerja.
- d. Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.
- e. Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti.
- f. Jika memperoleh teguran dari pemimpin saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi.
- g. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi
- h. Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja
- i. Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja
- j. Saya bekerja dengan terampil

3. Beban Kerja

- a. Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.
- b. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.
- c. Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.
- d. Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.