



MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PP LONDON SUMATERA INDONESIA

Wiwinda¹, Sardiyo^{*2}, Jelista Putri³, Sintia Cahyani⁴, Galih Imam Sabili⁵

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹wiwiwindanda@univbinainsan.ac.id, ^{*2}sardiyo@univbinainsan.ac.id,
³jelistaputri@gmail.com, ⁴sintia_cahyani601@gmail.com, ⁵galihhimmsbili@gmail.com

^{*}Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui ada pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Analisis data penelitian ini menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian adalah 1) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,772 + 0,312 X_1$, korelasi antara motivasi terhadap kinerja adalah 86% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. 2) Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 12,733 + 0,324 X_2$, korelasi antara motivasi terhadap kinerja adalah 85% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,443 + 0,974X_1 + 0,209X_2$, perhitungan koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai 74,3% dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Kata kunci : Motivasi, Beban Kerja, Kinerja

Abstract

PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Musi Rawas Utara Regency is indicated to have problems related to motivation and workload on employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and workload on employee performance at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate, North Musi Rawas Regency. Data was collected by using a questionnaire method. The data analysis of this research used t test and f test. The results of the study are 1) There is a significant influence between motivation (X_1) on the performance (Y) of employees at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Musi Rawas Utara Regency which is shown by the regression equation is $Y = 17.772 + 0.312 X_1$, the correlation between motivation and performance is 86% and the value of $t_{count} > t_{table}$. 2) There is a significant effect between workload (X_2) on the performance (Y) of employees at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Musi Rawas Utara Regency which is shown by the regression equation is $Y = 12.733 + 0.324 X_2$, the correlation between motivation to performance is 85% and the value of $t_{count} > t_{table}$. 3) There is a significant influence between motivation (X_1) and workload (X_2) on performance (Y) at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Musi Rawas Utara Regency is shown by the regression equation, namely $Y = 17.443 + 0.974X_1 + 0.209X_2$, the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained a value of 74.3% and the value of $F_{count} > F_{table}$.

Keywords: Motivation, Workload, Performance



I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah unsur menentukan kualitas dapat dilihat berdasarkan prestasi kerjanya. Dalam rangka meningkatkan kinerja yang baik, maka pegawai harus memperhatikan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi/instansinya sesuai visi dan misi (Kasmir, 2016). Berkenaan dengan semakin pentingnya posisi dan peran SDM dalam organisasi, SDM ia tidak sekedar sebagai alat pengatur, atau instrumen dalam rangka pencapaian tujuan, tetapi SDM juga dipandang sebagai aset organisasi yang tak ternilai harganya. SDM yang handal umumnya diterminologikan sebagai *human capital*. (Gaol, 2017)

Hasil kerja yang baik dipengaruhi oleh dorongan dalam diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi adalah pendorong dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu tanpa paksaan dari pihak manapun. Motivasi sendiri merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Kasmir, 2016).

Dengan motivasi dapat berupa dorongan kepada seseorang melalui semangat maupun respon, dengan kata lain berkaitan dengan membangun semangat seseorang dan sebagai salah satu pendorong bagi seseorang agar melakukan sesuatu pekerjaan tanpa paksaan.

Selain motivasi, hal yang patut diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. (Wirynag et al., 2019)

Beban kerja yang seimbang tentunya akan membuat karyawan nyaman dan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik. Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang menuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sugiharjo & Aldata, 2018). Kinerja dapat dipandang bagian proses maupun hasil yang telah dilakukan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja sendiri menjadi bagian akhir yang dilakukan oleh karyawan atau instansi dalam wadah organisasi yang telah diberikan kepada seseorang dengan tanggung jawab sepenuhnya. (Wibowo, 2016)

PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit yang bergerak dalam penanaman, pembelian hasil perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit yang berada di Kabupaten Musi Rawas. Observasi tahap awal terdapat masalah motivasi yaitu kurangnya kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan, karyawan kurang memperhatikan prestasi yang diperolehnya, kebijakan dan administrasi perusahaan yang kurang memperhatikan keadaan karyawan dan kualitas supervisi yang dilakukan terhadap karyawan masih kurang. Dari segi beban kerja yaitu banyaknya pekerjaan akan tetapi jumlah karyawan kurang akibat PHK, target kerja yang belum tercapai akibat kurangnya tenaga kerja dan tekanan kerja menumpuk dengan tenaga kerja yang ada. Dari segi kinerja karyawan yaitu pekerjaan masih harus diperbaiki karena belum sesuai dengan standar yang ada dan masih kurangnya sarana dan prasarana dalam menyelesaikan pekerjaan.



Dari penjelasan di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul, “Pengaruh Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga non medis yang ada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian ini melibatkan semua populasi dengan demikian dalam hal ini jumlah sampel sebanyak 30 orang.. sumber data primer yaitu sumber data yang didapatkan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Linear Sederhana

Variabel Motivasi (X_1) dan Motivasi (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,772	23,406		4,605	,000
Motivasi	,302	,563	-,102	-,554	,584
2 (Constant)	12,733	23,652		4,766	,000
beban_kerja	,324	,427	-,139	-,759	,454

Sumber : Hasil Olah data, SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier, maka persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh sangat nyata terhadap Kinerja (Y), nilai regresi yang dihasilkan sebesar 0,563 (56,3%) artinya jika peningkatan Motivasi (X) sebesar 100% maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 56,3%.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (Tabel 13) diperoleh besarnya nilai R (X_1 terhadap Y) adalah 0,860. yang berarti

Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

berdasarkan hasil angket yang telah diisi oleh sampel penelitian sebagai sumber utama, sedangkan data sekunder hanya sebagai pelengkap keakuratan data. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi, sedangkan observasi dilakukan hanya untuk mengetahui kondisi awal tempat penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji F.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	,740	,736	2,787
1	,850 ^a	,750	,726	2,777

sangat kuat hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif sebesar 86%, sedangkan besarnya nilai R (X_1 terhadap Y) adalah 0,850 yang berarti sangat kuat.

Uji t

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,772	23,406		4,605	,000
Motivasi	,302	,563	-,102	-,554	,584
2 (Constant)	12,733	23,652		4,766	,000
beban_kerja	,324	,427	-,139	-,759	,454

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT.

PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,605$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 30$, sedangkan variabel beban kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,776$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 30$. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Prsamaan Regresi Berganda

Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier berganda, maka dapat diketahui persamaan regresinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1506,659	2	753,329	97,003	,000 ^b
	Residual	520,327	67	7,766		
	Total	2026,986	69			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, MOTIVASI

	(Constant)	17,443	3,143	
1	MOTIVASI	,974	,169	1,026
	BEBAN KERJA	,209	,210	-,177

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Perhitungan Prsamaan Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,209$ dan $b_2 = 0,974$ serta nilai $a = 17,443$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun ke dalam persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 17,443 + 0,974X_1 + 0,209X_2$.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,736	2,787

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai R^2 adalah 0,743. Ini berarti bahwa pengaruh Motivasi (X_1), Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara adalah kuat. Sedangkan R^2 atau determinasi sebesar 74,3%, artinya pengaruh Motivasi (X_1), Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 74,3% sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi faktor lain seperti fasilitas kerja dan Motivasi kerja.

Pengujian Regresi Linear Berganda (Uji F) Uji F

Pada tabel di atas terlihat bahwa pada nilai sebenarnya atau regresi sebesar 97,003 sedangkan pada nilai simpangan atau residual sebesar 97,003 dengan total yaitu 97,003. Pada kolom df terlihat bahwa nilai penyimpangan 2 dan residual 67 dengan total sampel 30. Nilai tengah bayangan (*Mean Squar*) pada *regression* 1506,659 sedangkan pada residual 520,327.

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 97,003 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara.

Observasi di lapangan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara, diketahui terdapat beberapa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki dorongan yang menguatkan (*energize*), menggerakkan (*direct*), dan memelihara (*sustain*) perilaku

atau usaha dalam dirinya atas dasar kesadaran diri sendiri tanpa paksaan.

Uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan linearitas, distribusi data pada ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan normal dengan variabel motivasi terhadap kinerja terdapat hubungan linier begitu juga pada beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,772 + 0,302X_1$ yang artinya motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki linier.

Korelasi antara motivasi terhadap kinerja sebesar 86% yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel motivasi terhadap kinerja, sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,605 < t_{tabel} = 2,042$ yang mengidentifikasikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan kinerja. Hasil ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2014) yang menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado. Selanjutnya Sugiharjo (2018) menyatakan bahwa bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian Wirnag (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,772	23,406		4,605	,000
Motivasi	,302	,563	-,102	-,554	,584
2 (Constant)	12,733	23,652		4,766	,000
beban_kerja	,324	,427	-,139	-,759	,454

yang ditunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 12,733 + 0,324X_2$. yang artinya beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki linier. Korelasi antara beban kerja terhadap kinerja sebesar 85% yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel beban kerja terhadap kinerja, sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,776 < t_{tabel} = 2,042$ yang mengidentifikasikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan kinerja.

Hasil ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) 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 RSquare*) 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.

Selain itu juga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 17,443 + 0,974X_1 + 0,209X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta pada ketiga variabel tersebut. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai sebesar 74,3% yang artinya kedua variabel bebas yaitu motivasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan uji F menunjukkan dan nilai $F_{hitung} = 97,003 > F_{tabel} = 3,13$ yang mengidentifikasikan bahwa terdapat

**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,772	23,406		4,605	,000
Motivasi	,302	,563	-,102	,554	,584
2 (Constant)	12,733	23,652		4,766	,000
beban_kerja	,324	,427	-,139	,759	,454

pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini senada dengan penelitian Wisdalia (2016) dengan hasil penelitian yaitu Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas.

Regresi Linear Sederhana**Variabel Motivasi (X_1) dan Motivasi (Y)**

Sumber : Hasil Olah data, SPSS 20, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier, maka persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh sangat nyata terhadap Kinerja (Y), nilai regresi yang dihasilkan sebesar 0,563 (56,3%) artinya jika peningkatan Motivasi (X) sebesar 100% maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 56,3%.

Uji Koefisien Korelasi**Koefisien Korelasi**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 20,0 tahun 2021

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (Tabel 13) diperoleh besarnya nilai R (X_1 terhadap Y) adalah 0,860. yang berarti sangat kuat hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan hubungan yang baik dan nilai korelasi positif sebesar 86%, sedangkan besarnya nilai R (X_1 terhadap Y) adalah 0,850 yang berarti sangat kuat.

Uji t**Hasil Uji t**

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS 20,0 tahun 2021

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji t di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,605$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 30$, sedangkan variabel beban kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,776$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dengan $dk = n-2 = 30 - 2 = 30$. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan metode regresi linier berganda, maka dapat diketahui persamaan regresinya

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 _a	,740	,736	2,787
1	,850 _a	,750	,726	2,777

dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil Perhitungan Prsamaan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	17,443	5,123	
MOTIVASI	,974	,169	1,026
BEBAN KERJA	,209	,210	-,177

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,209$ dan $b_2 = 0,974$ serta nilai $a = 17,443$ kemudian nilai a dan b_1 , b_2 disusun kedalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 17,443 + 0,974X_1 + 0,209X_2$.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 adalah 0,743. Ini berarti bahwa pengaruh Motivasi (X_1), Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara adalah kuat. Sedangkan R^2 atau determinasi sebesar 74,3%, artinya pengaruh Motivasi (X_1), Beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 74,3% sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi faktor lain seperti fasilitas kerja dan Motivasi kerja.

Pengujian Regresi Linear Berganda (Uji F) Uji F

Pada tabel di atas terlihat bahwa pada nilai sebenarnya atau regresi sebesar 97,003 sedangkan pada nilai simpangan atau residual sebesar 97,003 dengan total yaitu 97,003.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,743	,736	2,787

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pada kolom df terlihat bahwa nilai penyimpangan 2 dan residual 67 dengan total sampel 30. Nilai tengah bayangan (*Mean Squar*) pada *regression* 1506,659 sedangkan pada residual 520,327.

Diperoleh nilai $F_{hitung} = 97,003 > F_{tabel} = 3,13$ ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara.

Observasi di lapangan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara, diketahui terdapat beberapa karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki dorongan yang menguatkan (*energize*), menggerakkan (*direct*), dan memelihara (*sustain*) perilaku atau usaha dalam dirinya atas dasar kesadaran diri sendiri tanpa paksaan.

Uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan linearitas, distribusi data pada ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan normal dengan variabel motivasi terhadap kinerja terdapat hubungan linier begitu juga pada beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,772 + 0,302X_1$ yang artinya motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki linier.

Korelasi antara motivasi terhadap kinerja sebesar 86% yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel motivasi terhadap kinerja, sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,605 < t_{tabel} = 2,042$ yang mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan kinerja. Hasil ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2014) yang menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap



Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado.

Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado. Selanjutnya Sugiharjo (2018) menyatakan bahwa bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil penelitian Wiryana (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara yang ditunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 12,733 + 0,324X_2$. yang artinya beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki linier. Korelasi antara beban kerja terhadap kinerja sebesar 85% yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel beban kerja terhadap kinerja, sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 4,776 < t_{tabel} = 2,042$ yang mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan kinerja.

Hasil ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2018) 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 RSquare*) 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.

Selain itu juga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP

London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 17,443 + 0,974X_1 + 0,209X_2$. Artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta pada ketiga variabel tersebut. Perhitungan koefisien determinasi (R^2) didapat nilai sebesar 74,3% yang artinya kedua variabel bebas yaitu motivasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan uji F menunjukkan dan nilai $F_{hitung} = 97,003 > F_{tabel} = 3,13$ yang mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini senada dengan penelitian Wisdalia (2016) dengan hasil penelitian yaitu Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,772 + 0,302 X_1$, korelasi antara motivasi terhadap kinerja adalah 86% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) karyawan di PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara yang ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 12,733 + 0,324 X_2$, korelasi antara motivasi terhadap kinerja adalah 85% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.



Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1), dan beban kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara ditunjukkan oleh persamaan regresi yaitu $Y = 17,443 + 0,974X_1 + 0,209X_2$, perhitungan koefisien determinasi (R_2) didapat.

V. SARAN

Sebagai penutup akhirnya peneliti memberikan saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi kemajuan PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menjadi referensi dan pertimbangan dalam penelitian yang berkaitan dengan pembahasan mengenai motivasi, beban kerja dan kinerja.
2. Bagi pihak PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk. Ketapat Bening Estate Kabupaten Musi Rawas Utara memberikan masukan dan cara mengatasi dalam permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, beban kerja dan kinerja.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Edisi Revisi* (R. Cipta (ed.); 10th ed.). Jakarta.
- Badrudin. (2017). *Dasar-dasar Manajemen* (Alfabheta (ed.); 1st ed.). Bandung.
- Busro, A. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Group (ed.)). Jakarta.
- Chandra, R. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. 6(1), 670–678.
- Gaol, C. J. (2017). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (Gramedia (ed.)). Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)). Jakarta.
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 27–34.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 665–669.
- Saputra, A. H. (2018). Membangun Kinerja Karyawan Melalui Kedisiplinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada PT. Indonesia Power UBP Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 34–45.
- Shafiq, M. A. & S. (2015). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Journal of Business Case Studies*, VII(2), 324–332.
- Silalahi, U. (2016). *Asas-asas Manajemen* (R. Aditama (ed.)). Bandung.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabheta (ed.)). Jakarta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Grasindo (ed.)). Jakarta.
- Wirynag, A. S., Koleangan, R., Ogi, I. W. J., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PLN (PERSERO) AREA MANADO THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE



PERFORMANCE AT PT . PLN (
PERSERO) AREA MANADO.
Jurnal EMBA, 7(1), 991–1000.