

**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*

Oleh :

Archie Surya Wiryang¹
Rosalina Koleangan²
Imelda W.J Ogi³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

archiewiryang@yahoo.com¹
rosalina_koleangan@ymail.com²
ogi_imelda@unsrat.ac.id³

Abstrak : Dalam era ini perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor yang lain dengan cara memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber Daya Manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian 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 agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan.

Kata Kunci: *motivasi kerja, beban kerja, kinerja karyawan, pt. pln (persero) area manado*

Abstract : *In this era companies or organizations are required to be able to compete with other companies. One of the things that companies can do to be able to compete with other competitors is by maximizing their resources. Human Resources are valuable assets owned by the company. Employees are social beings who become planners, implementers and controllers who always play an active role in realizing the goals of the company or organization. Therefore companies must be able to manage HR well in order to achieve organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation and Workload on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Manado Area. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the study stated that both simultaneously and partially Work Motivation and Workload did not affect the performance of employees at PT. PLN (Persero) Manado Area. For PT. PLN (Persero) Manado Area to further increase motivation for employees.*

Keywords: *work motivation, workload, employee performance, pt. pln (persero) area manado*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Keberhasilan manajemen dalam mengelola perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengolah serta mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan selalu berusaha menerapkan motivasi yang efektif dan efisien kepada para karyawannya, tapi hal ini tidaklah mudah karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Tujuan Penelitian

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO.
3. Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO.

TINJAUAN PUSTAKA**Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “Proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasinya secara efisien” (Sarwoto, 2012)

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. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian Terdahulu

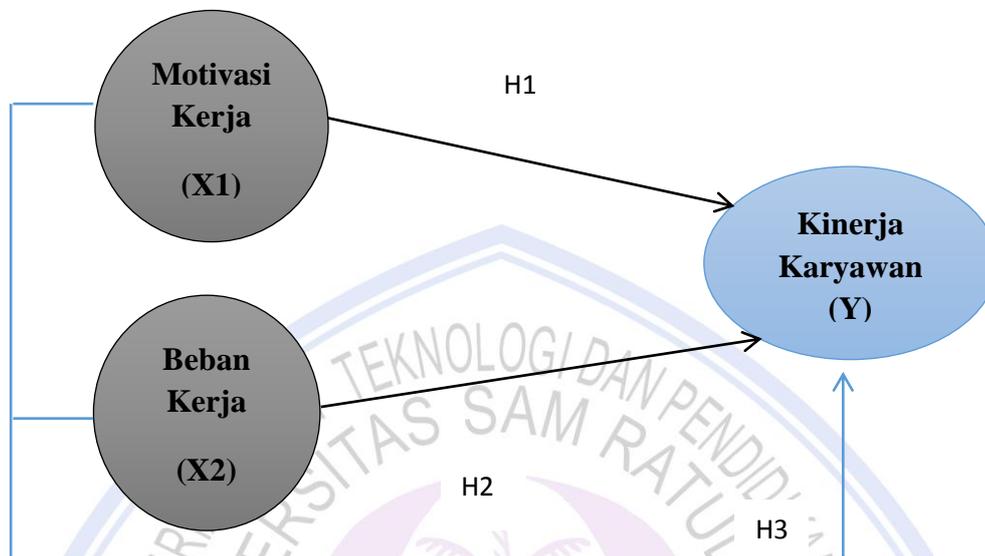
Wijaya dan Andreani (2015) mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wardhana dan Sasono (2015) mengenai Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saleleng dan Soegoto (2013) mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Tujuan penelitian

adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

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

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian di PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO, yang berlokasi di Jl. Achmad Yani, Sario Utara No. 17. MANADO. Waktu Penelitian Bulan Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado yang berjumlah 85 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah sebagian jumlah dari populasi yaitu 85 Orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:455).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

- a. $H_0 : b_1 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- b. $H_a : b_1 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)
- b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
- c. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$
Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Motivasi kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
2. $H_a : b_1, b_2 > 0$
Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Motivasi kerja (X_1), Beban kerja (X_2), dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).
Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), maka:
 - a. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Motivasi Kerja (X_1)	$X_{1,1}$	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1,2}$	0.948	0.3610	0,000	0,05	Valid
	$X_{1,3}$	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid

	X _{2,1}	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X _{2,2}	0.904	0.3610	0,000	0,05	Valid
	X _{2,3}	0.977	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₁	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₂	0.948	0.3610	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0.985	0.3610	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25 (2018)

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0.969	Sangat Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0.949	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.969	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Uji Multikolinearitas

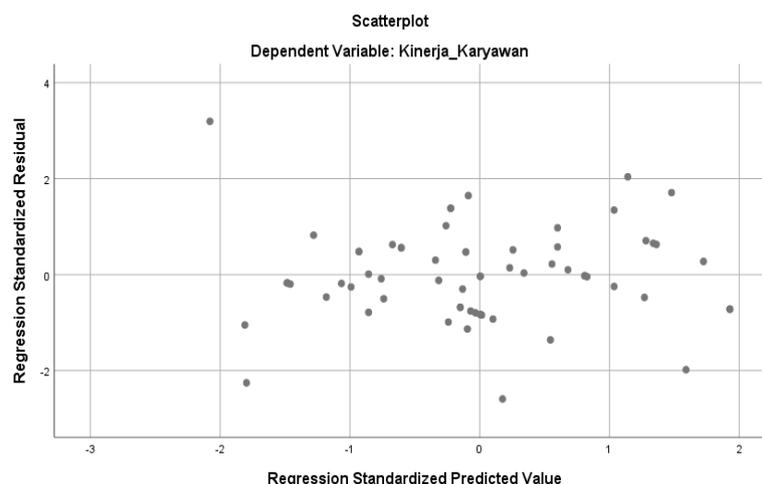
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	1.039	0.962	Non multikolinieritas
Beban Kerja (X ₂)	1.039	0.962	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 22, 2018

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ Motivasi kerja ,dan X₂ Beban Kerja) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X₁ Motivasi kerja ,dan X₂ Beban Kerja) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

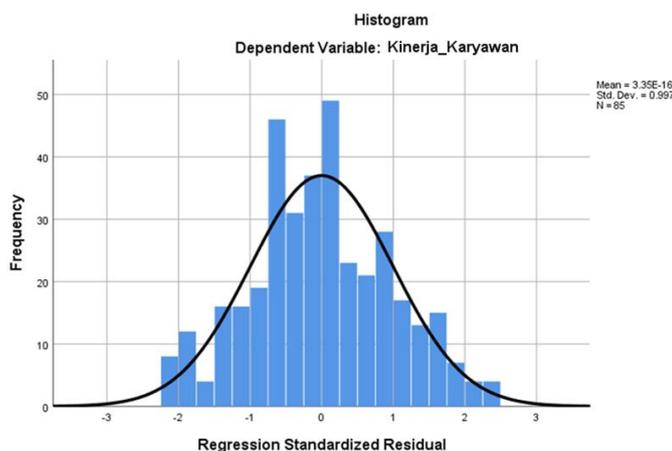
Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut

mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.914	1.491		5.977	.000		
1 Motivasi Kerja	.131	.075	.191	1.753	.083	.962	1.039
Beban Kerja	.136	.076	.196	1.794	.077	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4. maka diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1,753 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan $0,083 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1,794 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan $0,077 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.030	2	2.015	2.634	.078 ^b
	Residual	62.746	82	6.311		
	Total	66.776	84			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (20.371) > F tabel (2,76) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Pengalaman kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.914	1.491		5.977	.000		
1 Motivasi Kerja	.131	.075	.191	1.753	.083	.962	1.039
Beban Kerja	.136	.076	.196	1.794	.077	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6. maka diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1,753 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan $0,083 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1,794 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan $0,077 > 0,05$, sehingga H_0 diterima artinya Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis ditolak.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi:

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.246 ^a	.060	.037	.87476	1.159	

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2018

Berdasarkan hasil tabel 7. dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara (X_1) Motivasi Kerja dan (X_2) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,246 hal ini

menunjukkan bahwa pengaruh antara (X_1) Motivasi Kerja dan (X_2) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Manado mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 24,6%.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0,060 yang menunjukkan bahwa 0,060% atau bisa dibulatkan menjadi 6% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Beban Kerja sementara sisanya sebesar 94% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adityawarma (2015) yang menyatakan bahwa Hasil analisis rank spearman menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan beban kerja memiliki korelasi dan pengaruh secara simultan dengan Kinerja Karyawan, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot digunakan teknik analisis statistika Structural Equation Modelling berbasis variance dengan Metode Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam bab 4 sebelumnya ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Muhammad dan Fathindra (2014) dengan judul "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru" Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan dalam bab 4 sebelumnya ditemukan bahwa variabel Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Dapat di artikan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Beban Kerja terhadap kinerja karyawan, ini dikarenakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan dan melampaui batas kemampuan dari para karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado, sehingga kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado tidak dapat di maksimalkan kinerja karena banyaknya pekerjaan yang di terima. Penelitian ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riny (2017) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa" dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado, dengan menggunakan sampel sebanyak 85 responden. Penelitian ini menggunakan alat bantu program SPSS 25 untuk melakukan analisis. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan regresi linier berganda serta uji asumsi klasik maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan.

2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara. 2002. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad, Y., dan Fathindra, M.T. 2014. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riny. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018
- Saleleng, M dan Soegoto, A. S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/>. diakses tanggal: 10/12/2018
- Sarwoto.2012. *Dasar-dasar Organisasi Management*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Edisi Pertama. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Wardhana, I., dan Sasono, A. D. 2015. Pengaruh Motivasi Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 10/12/2018
- Wijaya, T., dan Andriani, F. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Ekonomi*. <http://id.portalgaruda.org>. diakses tanggal: 24/10/2018