

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DIMODERASI MOTIVASI KERJA PADA PT PELABUHAN
INDONESIA I (PERSERO) BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : ARNISYAH
NPM : 1605160327
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 01 Juli 2020, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ARNISYAH
N P M : 1605160327
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI MOTIVASI KERJA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PPERERO)

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Ir. Hj. SABRINA, M.Si

Penguji II

RINI ASTUTY, SE., M.M

m Pembimbing

ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arnisyah
NPM : 1605160327
Program : Strata-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan” adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera

Utara.

Medan, Juni 2021

Saya yang menyatakan,


ARNISYAH

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI MOTIVASI KERJA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) BELAWAN

Arnisyah
Program Studi Manajemen
Email : Nisaharianto5@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan yang berjumlah 1200 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 92 pegawai tetap di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah ini menggunakan partial least square – structural equation model (PLSSEM). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan.

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

ABSTRACT

EFFECT OF WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE MODERATED WORK MOTIVATION AT PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) BELAWAN

Arnisyah

Management Study Program

Email : Nisahariato5@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Workload on Employee Performance Moderated Work Motivation at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the influence or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population of this study were all employees at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan, amounting to 1200 people, while the sample in this study were 92 permanent employees at PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is this using partial least square - structural equation model (PLSSEM). Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that directly workload and work motivation have no significant effect on employee performance and indirectly work motivation does not moderate the effect of workload on employee performance at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan.

Keywords: Workload, Employee Performance, and Work Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Puji dan syukur penulis mengucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul “ **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan**”. Tak lupa pula sholawat beriring salam, penulis ucapkan kepada junjungan Nabi besar kita Rasulullah SAW yang telah menjadi suri taula dan bagi umat manusia.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung didalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman penulis dalam proses penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap skripsi ini, baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda Harianto dan Ibunda Nur Lela Siregar yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moral maupun materi kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi

dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-Nya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak berpengaruh dalam proses penyelesaian skripsi penulis dengan membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi dengan sebaik-baiknya.
9. Seluruh dosen Ekonomi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan proses pendidikan.
10. Kepada bapak dan ibu staff yang ada di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.
11. Teman-teman satu angkatan khususnya kelas F Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis.

12. Kepada saudara dan saudari saya Edy Nugraha, Ardiansyah, Ade Arifin, dan Nur Delima yang telah memberikan doa dan dukungan serta dorongan moral maupun materi kepada penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak terutama mahasiswa lain agar dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam pembuatan skripsi selanjutnya. Semoga Allah melimpahkan Taufik dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2021

Penulis

Arnisyah
Npm.1605160327

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Pengukuran/Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Teori Beban Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruh Beban Kerja.....	13
2.1.2.3 Pengukuran/Indikator Beban Kerja	14
2.1.3 Teori Motivasi Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.3 Pengukuran/Indikator Motivasi Kerja	17
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	19
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja	20
2.3 Hipotesis.....	21
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	22
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	25

3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	29

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	31
4.2 Analisis Data	40

BAB 5 HASIL PENELITIAN

5.1 Kesimpulan	49
5.2 Saran	49
5.3 Keterbatasan Penelitian	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator kinerja Karyawan	23
Tabel 3.2 Indikator beban kerja	23
Tabel 3.3 Indikator Motivasi kerja.....	24
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi	25
Tabel 3.5 Divisi/Bagian Pegawai PT. Pelindo I Belawan.....	26
Tabel 3.6 Divisi/Bagian Pegawai PT. Pelindo I Belawan.....	27
Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	28
Tabel 4.1 Skala Likert	31
Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Usia	32
Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	32
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X)	33
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (Z)	33
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	34
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	34
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Responden Beban Kerja.....	35
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Motivasi	37
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan	39
Tabel 4. 12 <i>Composite Reliability</i>	41
Tabel 4. 13 <i>Discriminant Validity</i>	42
Tabel 4. 14 <i>R-Square</i>	44
Tabel 4. 15 <i>F-Square</i>	45
Tabel 4. 16 <i>Dirrect Effect</i>	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gambar 2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja	21
Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS	41
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar riwayat hidup

Lampiran 2. Kuesioner (Angket)

Lampiran 3. Hasil Data Kuesioner Responden

Lampiran 4. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Beban Kerja (X1)

Lampiran 5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Lampiran 6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat, dimana setiap perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Dalam menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan.

Di dalam suatu organisasi/instansi kinerja karyawan sangatlah penting dan berpengaruh demi tercapainya kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut yang telah ditetapkan oleh instansi, karena jika karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka akan tercapai suatu tujuan, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka tidak akan tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi tersebut.

Menurut Nofriansyah (2018, hal. 18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut Fauzi & Nugroho (2020, hal. 5) kinerja merupakan tindakan-tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun

waktu dan dapat diukur. Hal ini dapat diperhatikan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu.

Setiap organisasi/instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam suatu organisasi/instansi. Jika organisasi/instansi memiliki sumber daya manusia yang bagus dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari organisasi/instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi/instansi tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai apabila beban kerja yang diterima sumber daya manusia sesuai dengan kapasitas kemampuan yang mereka miliki. Upaya pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instansi/organisasi agar kemampuan serta kinerja sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi/organisasi

Adapun salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Vanchapo (2019, hal. 1) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Sitepu, 2013) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika beban kerja yang diberikan oleh instansi kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain beban kerja, motivasi merupakan sebuah kegiatan yang mengakibatkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Kondalkar dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) motivasi merupakan semangat membara dalam disebabkan oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk mengerahkan fisik dan mental energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, kita dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang karyawan akan memilih untuk terlibat dalam bekerja.

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan di dapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja dan motivasi kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu kecenderungan permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri. Terdapat masalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, jika terjadi

masalah dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, karyawan tersebut tidak cepat tanggap dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut. Dalam beban kerja juga terjadi permasalahan, yaitu beban kerja terhadap karyawannya terlalu besar dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk itu PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan dalam beban kerja dan motivasi kerja haruslah diperhatikan, karena ini merupakan yang sangat penting menyangkut dalam kemajuan instansi/organisasi, jika beban kerja dan motivasi kerja dapat terpenuhi, maka karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan oleh PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan benarkah beban kerja dan motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan serta apakah benar-benar faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian, karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat, maka suatu penelitian sulit diselesaikan.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diterima sebagian karyawan relatif besar di PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan, sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja.
2. Kinerja karyawan PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Rendahnya motivasi kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan rendahnya dukungan dari atasan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada beban kerja dan motivasi kerja. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan tetap, tidak karyawan lain (*honorar, outsourcing*). Penelitian ini juga membatasi variabel lingkungan kerja sebagai variabel moderating.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan?
2. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peran moderasi motivasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Indonesia I (Persero) Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Abas (2017, hal. 23) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Prihantoro (2019, hal. 31) kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai.

Adapun menurut Arianty, N (2016, hal. 144) Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan karyawan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dikerjakan seseorang (karyawan) untuk pencapaian hasil suatu instansi/organisasi dengan batas waktu yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu instansi/organisasi tersebut.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010, hal. 180) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi maka baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Seseorang yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus menerima hukuman yang telah disepakati.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Atasan yang buruk akan selalu mencagah inisiatif bawahan, terlebih bagi

karyawan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014, hal 94) mengatakan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan
3. Tingkat motivasi seorang pekerja

Adapun menurut Siagian & Khair (2018, hal. 61) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan Kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan Kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.

13. Disiplin kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2014) indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti intruksi, memiliki inisiatif, hat-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut Sulaksono (2015, hal. 119-120) Indikator kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut :

1. Kualitas.

2. Kuantitas.

3. Ketepatan waktu.

4. Efektivitas.

5. Kemandirian

Hal diatas dapat dejalaskan sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Teori Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Menurut Purbaningrat & Surya (2015, hal. 4) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Sedangkan menurut Ahmad, Tewel, & Taroreh (2019, hal. 3) merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Adapun menurut Hasibuan & Munasib, (2020, hal. 249) beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu besaran pekerjaan yang di dapati oleh seseorang dalam pekerjaannya yang dimana apabila beban kerja terlalu tinggi akan membuat seseorang mejadi lebih lelah dan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Arifin, Alhabsji, & Utami (2016, hal. 65) adalah sebagai berikut :

1. Faktor beban mental.
2. Faktor beban fisik.
3. Faktor waktu.

Sedangkan menurut Heryati (2016, hal. 60) faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

- a. Tugas bersifat fisik seperti :

Kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkut. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja meliputi :

Lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) dan faktor psiki (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja Mahendrawan & Indrawati (2015, hal. 12-13) adalah sebagai berikut :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan

4. Kerja secara bergilir
5. Pelimpahan tugas dan wewenang
6. Faktor Somatis (kondisi kesehatan)
7. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Wijaya (2018, hal. 282) adalah sebagai berikut :

1. Persepsi akan kompleksitas tugas.
2. Persepsi akan tanggung jawab.
3. Persepsi akan lamanya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
4. Persepsi akan tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Sedangkan menurut Anita, Aziz, & Yunus (2013, hal. 70) indikator untuk mengukur beban kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Jam kerja efektif.
2. Latar belakang pendidikan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan.

2.1.3 Teori Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri.

Sedangkan menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017) motivasi dapat dicitakan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan muncul dari dalam diri atau luar diri yang demi tercapainya sesuatu atau beberapa tujuan yang telah dikondisikan sesuai kemampuan sehingga dapat terpenuhnya kebutuhan karyawan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.

2. Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3. Karakteristik Suatu Kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. (Bismala, Arianty, & Farida, 2017)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Agustini, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor di dalam diri individu (*intern*) yaitu : usia, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan dan kepuasan kerja.
2. Faktor luar diri individu (*ekstern*) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku, dan budaya organisasi.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2014) penilaian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
7. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
8. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Adapun indikator motivasi menurut A.H Gardjito & Nurtjahjono (2014) yaitu :

1. Penghargaan Diri

Seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.

2. Kekuasaan

Seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan dari perusahaan.

3. Kebutuhan Keamanan Kerja

Kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Selain uraian diatas menurut Zameer, dkk dalam Andayani & Tirtayasa (2019, hal. 47) menyatakan bahwa indikator motivasi ada lima yang mengacu kedua dimensi yaitu :

1. Monetary motivational : Gaji dan Bonus.
2. Non-monetary motivational : Jaminan kesejahteraan karyawan dan Promosi.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anita, Aziz, & Yunus (2013, hal. 70) beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja karyawannya, apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sitepu, 2013); (Astuti & Lesmana, 2018); (Khasifah & Nugraheni, 2016),(J. S. Hasibuan & Handayani, 2017), dan (Nabawi, 2019) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



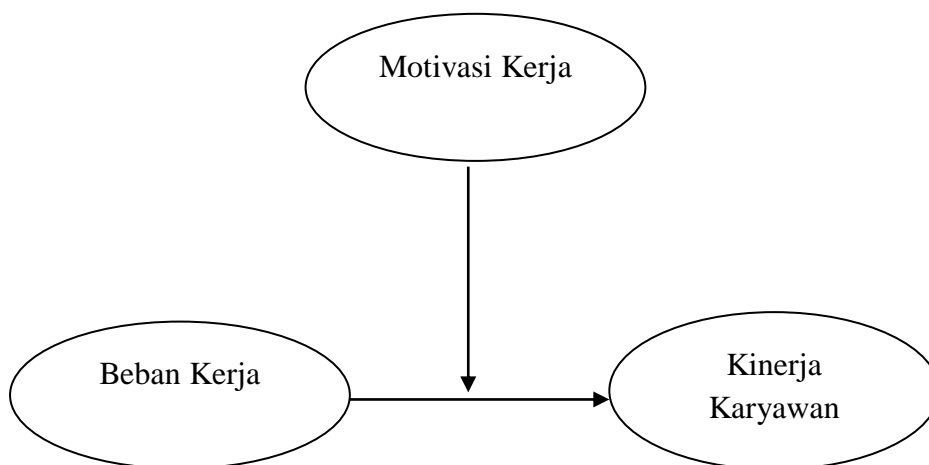
Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja

Berdasarkan kajian-kajian pustaka yang telah di jelaskan sebelum ini, maka terlihat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini tertarik untuk mengkaji pngaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan “dimoderasi” atau “diantarai” atau “melalui” oleh motivasi kerja. Maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang di lakukan (Widiyanto & Sutarno, 2011) dan (Gede & Priartini, 2018) yang menyatakan bahwa Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Motivasi.



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Belawan.
2. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Belawan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Menurut Juliandi (2014, hal 12) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012 hal. 81). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi motivasi kerja.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012 hal. 31) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di

ukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada tiga variabel yaitu beban kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Prihantoro (2019, hal. 31) kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2014)

3.2.2 Variabel Beban Kerja

Adapun menurut Vanchapo (2019, hal. 3) beban kerja sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Tabel 3.2
Indikator Beban Kerja

No.	Indikator
1	Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
2	Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
3	Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan
4	Kerja secara bergilir
5	Pelimpahan tugas dan wewenang
6	Faktor Somatis (kondisi kesehatan)
7	Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

Sumber: Mahendrawan & Indrawati (2015, hal. 12-13)

3.2.3 Variabel Motivasi Kerja

Adapun Menurut Bahri (2018, hal. 45) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas / sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber :Mangkunegara dalam Fransiska & Tupti (2020)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan yang terletak di Sumatera Utara, Belawan I, Medan Kota Belawan. Adapun waktu penelitian di lakukan pada bulan Agustus - Desember tahun 2020.

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi

No	Proses Penelitian	Bulan																															
		Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				April 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal	■	■	■	■																												
2	Pengajuan Judul Penelitian			■	■																												
3	Pengumpulan Teori Penelitian					■	■	■	■																								
4	Bimbingan Penyusunan Proposal						■	■	■																								
5	Bimbingan Dan proses Revisi							■	■																								
6	Seminar Proposal Manajemen									■																							
7	Pengumpulan Data										■	■	■																				
7	Mengelola Data											■	■	■	■																		
8	Menganalisis Data													■	■	■	■																
9	Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■								
10	Sidang Meja Hijau																													■	■	■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan yang berjumlah 1200 orang yang diidentifikasi berdasarkan

kelas jabatan, jabatan, golongan, usia, pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, dan agama. Untuk sebaran pegawai tersebut diletakkan ke berbagai Divisi/Bagian dengan perincian sebagai berikut :

Tabel 3.5
Divisi/Bagian Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan

No	Divisi/Bagian	Jumlah
1	Non Divisi	220 orang
2	Divisi dan Keuangan Umum	180 orang
3	Divisi Teknik	220 orang
4	Divisi Operasional	270 orang
5	Divisi TI dan Sisman	310 orang

Sumber : Manajer SDM dan Umum Pelindo

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015, hal. 64). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota elemen populasi memiliki peluang yang memberikan peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel, siapa saja dari anggota populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel penelitian (Juliandi et al., 2014, hal. 53). Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin (umar) dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 59) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Umar dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 59)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0.10.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{1200}{1+(1200 \times 10\%^2)} = \frac{1200}{1+(1200 \times 0,1^2)} = 92,3 = 92$$

Hasil dari perhitungan didapat jumlah sampel dalam penelitian adalah 92 pegawai tetap di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan.

Tabel 3.6
Divisi/Bagian Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Belawan

No	Divisi/Bagian	Populasi	Sampel
1	Non Divisi	220 orang	20 orang
2	Divisi dan Keuangan Umum	180 orang	18 orang
3	Divisi Teknik	220 orang	15 orang
4	Divisi Operasional	270 orang	14 orang
5	Divisi TI dan Sisman	310 orang	25 orang

Sumber : Manajer SDM dan Umum Pelindo I

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada Juliandi et al., (2014, hal. 65).

Di bawah ini teknik pengumpulan data penulis, yaitu sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

2) Teknik Angket (*Quesioner*)

Quesioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist* dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.7
Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Juliandi et al., 2015, hal. 70)

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan

pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS. Berikut ini model dan langkah-langkah menganalisis data penelitian model SEM-PLS :

1. Analisis Model Pengukuran (*outer models*)

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

- a. Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*);
- b. Validitas Diskriminan (*discriminant validity*);

2. Analisi Model Pengukuran (*inner models*)

Analisi Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model, dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarlan pada substantive theory.

- a. *R-square*;
- b. *F-square*;
- c. Pengujian hipotesis : Pengaruh variabel interaksi (Juliandi, 2018)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X), 16 butir pernyataan untuk variabel motivasi (Z), dan 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 92 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada table diatas berlaku baik didalam menghitung Beban Kerja (X), Motivasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

4.1.1 Identitas Responden

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut ini :

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	56	60,9%
2	Perempuan	36	39,1%
Jumlah		92	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari table diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 56 orang (60,9%) dan perempuan sebanyak 36 orang (29,1%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

4.1.1.2 Usia Responden

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Usia

No	Usia	Jml	Persentase
1	20-25 Tahun	15	16,3%
2	26-30 Tahun	25	27,2%
3	>30 Tahun	52	56,5%
Jumlah		92	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas usia responden adalah >30 Tahun yaitu sebanyak 52 orang (56,5%), usia 26-30 Tahun yaitu sebanyak 25 orang (27,2%), dan usia 20-25 Tahun yaitu sebanyak 15 orang (16,3%).

4.1.1.3 Pendidikan Responden

Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jml	Persentase
1	S2	7	7,6%
2	S1	66	71,7%
3	D3	11	12%
4	SMA	8	8,7%
5	Yg Lain	0	0%
Jumlah		92	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 66 orang (71,7%), pendidikan D3 yaitu sebanyak 11 orang (12%), kemudian pendidikan SMA yaitu sebanyak 8 orang (8,7%), dan pendidikan S2 yaitu sebanyak 7 orang (7,6%).

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen adalah program komputer *statistical program for social sciences instrument* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari 40 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 92 karyawan. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (X)

No Butir	Nilai Correlation	Propabilitas	Keterangan
1	0.406 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
2	0.219 (positif)	0.036 < 0.5	Valid
3	0.277 (positif)	0.004 < 0.5	Valid
4	0.737 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
5	0.605 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
6	0.540 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.619 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.465 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
9	0.731 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
10	0.308 (positif)	0.003 < 0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (Z)

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.337 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
2	0.308 (positif)	0.003 < 0.5	Valid
3	0.480 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
4	0.487 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
5	0.556 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
6	0.383 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.357 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.504 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
9	0.458 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
10	0.561 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
11	0.373 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
12	0.338 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
13	0.529 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
14	0.393 (positif)	0.000 < 0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.438 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
2	0.391 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
3	0.328 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
4	0.380 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
5	0.728 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
6	0.696 (positif)	0.000 < 0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Selanjutnya butir yang instrumen yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reabilitasnya (*Cronbach Alpha*) > 0,6 maka instrumen memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah realibel atau terpercaya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Beban Kerja (X)	0.712 > 0.6	Reliabel
Motivasi (Z)	0.731 > 0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.712 > 0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai instrumen menunjukkan tingkat reliable instrumen penilaian sudah memadai karena sesuai dengan *Cronbach Alpha* dimana nilainya > 0,6.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Beban Kerja (X)

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Beban Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	10.9	32	34.8	39	42.4	11	12	0	0	92	100
2	3	3.3	27	29.3	41	45	21	22.8	0	0	92	100
3	5	5.4	32	34.8	35	38	20	21.7	0	0	92	100

4	6	6.5	55	59.8	16	17	15	16.3	0	0	92	100
5	4	4.3	29	31.5	29	31.5	30	32.6	0	0	92	100
6	3	3.3	61	66.3	28	30	0	0.0	0	0	92	100
7	3	3.3	24	26.1	44	47.8	21	22.8	0	0	92	100
8	3	3.3	58	63	30	33	1	1.1	0	0	92	100
9	14	15.2	62	67.4	16	17.4	0	0	0	0	92	100
10	16	17.4	28	30.4	33	36	15	16.3	0	0	92	100

- 1) Jawaban responden tentang “Karyawan diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 39 dengan persentase 42,4%
- 2) Jawaban responden tentang “karyawan menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 41 dengan persentase 45%
- 3) Jawaban responden tentang “Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja karyawan” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 35 dengan persentase 38%
- 4) Jawaban responden tentang “Waktu jam kerja selalu digunakan pegawai semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 55 dengan persentase 59,8%
- 5) Jawaban responden tentang “karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat menyelesaikan pekerjaan” mayoritas tidak setuju sebanyak 30 dengan persentase 32,6%
- 6) Jawaban responden tentang “karyawan diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 61 dengan persentase 66,3%

- 7) Jawaban responden tentang “Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki karyawan” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 44 dengan persentase 47,8%
- 8) Jawaban responden tentang “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 58 dengan persentase 63%
- 9) Jawaban responden tentang “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 62 dengan persentase 67,4%
- 10) Jawaban responden tentang “Pimpinan perusahaan sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 33 dengan persentase 36%.

4.1.3.2 Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Motivasi

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	38	43	46.7	14	15.2	0	0	0	0.0	92	100
2	36	39.1	33	35.9	17	18.5	3	3.3	3	3.3	92	100
3	39	42.4	35	38	18	19.6	0	0	0	0.0	92	100
4	21	22.8	41	44.6	23	25	0	0.0	7	7.6	92	100
5	41	44.6	27	29.3	8	8.7	7	8	9	9.8	92	100
6	37	40.2	26	28.3	17	18.5	6	6.6	6	6.5	92	100
7	36	39.1	33	35.9	17	18.5	3	3	3	3.3	92	100
8	25	27.2	36	39.1	25	27.2	3	3.3	3	3.3	92	100
9	31	33.7	42	45.7	11	12	4	4	4	4.3	92	100
10	29	31.5	33	35.9	22	23.9	4	4.4	4	4.3	92	100
11	30	32.6	47	51.1	7	7.6	4	4	4	4.3	92	100
12	29	31.5	38	41.3	15	16.3	5	5.5	5	5.4	92	100
13	32	34.8	30	32.6	26	28.3	2	2	2	2.2	92	100
14	54	58.7	25	27.2	7	7.6	3	3.3	3	3.3	92	100

- 1) Jawaban responden tentang “Karyawan mampu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 43 dengan persentase 46,7%
- 2) Jawaban responden tentang “Karyawan berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 dengan persentase 39,1%
- 3) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu berorientasi dan masa depan yaitu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 39 dengan persentase 42,4%
- 4) Jawaban responden tentang “Karyawan mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir di masa depan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 dengan persentase 44,6%
- 5) Jawaban responden tentang “Karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang baik demi prestasi di masa depan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 dengan persentase 44,6%
- 6) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu terdorong untuk mencapai sasaran yang diharapkan perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 dengan persentase 40,2%
- 7) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu berusaha untuk maju memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan yang terbaik bagi karyawan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 dengan persentase 39,1%

- 8) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu memberikan ide yang kreatif agar perusahaan lebih baik kedepannya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 36 dengan persentase 39,1%
- 9) Jawaban responden tentang “Ketekunan merupakan kunci keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi bekerja di perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase 45,7%
- 10) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tekun agar mencapai hasil yang baik untuk perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase 35,9%
- 11) Jawaban responden tentang “Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja akan membantu karyawan bekerja sama dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase 51,1%
- 12) Jawaban responden tentang “Karyawan saling memberikan dukungan dengan rekan kerja lainnya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase 41,3%
- 13) Jawaban responden tentang “Disiplin terhadap waktu dalam bekerja akan memberikan keberhasilan bagi karyawan dalam memperoleh prestasi kerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 dengan persentase 34,8%
- 14) Jawaban responden tentang “Karyawan selalu mempertimbangkan waktu yang ada agar lebih efektif” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 54 dengan persentase 58,7%.

4.1.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban												
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	15	62	67.4	16	17.4	0	0	0	0	92	100
2	13	14.1	62	67.4	17	18.5	0	0	0	0	92	100
3	13	14	58	63	21	22.8	0	0	0	0	92	100
4	4	4.3	37	40.2	35	38	16	17.4	0	0	92	100
5	8	9	40	43.5	32	34.8	12	13	0	0	92	100
6	8	8.7	52	56.5	20	21.7	12	13	0	0	92	100

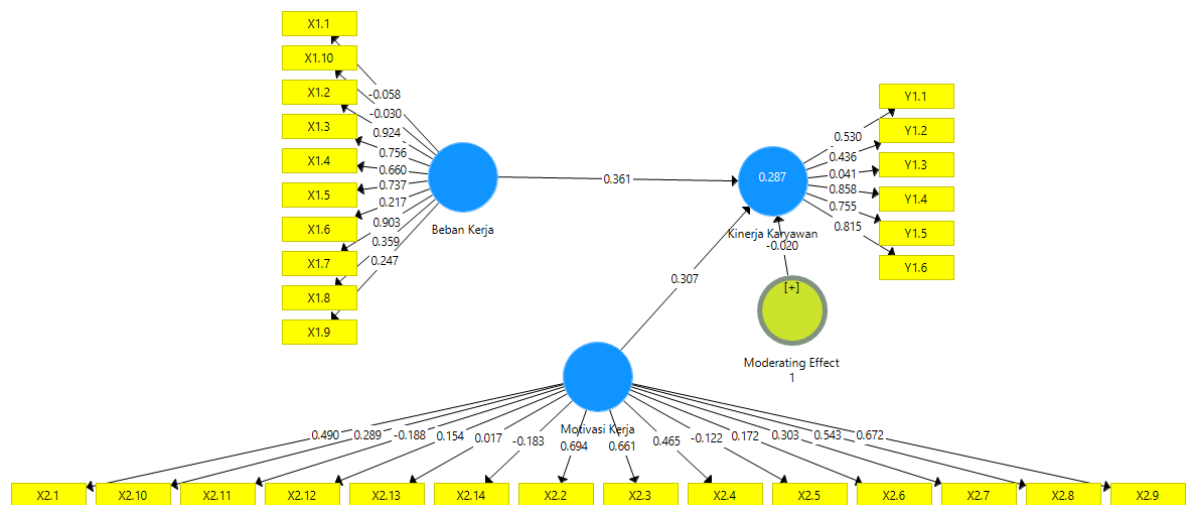
- 1) Jawaban responden tentang “karyawan mengutamakan kualitas hasil kerja selama bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 62 dengan persentase 67,4%
- 2) Jawaban responden tentang “Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 62 dengan persentase 67,4%
- 3) Jawaban responden tentang “karyawan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 58 dengan persentase 62,3%
- 4) Jawaban responden tentang “karyawan selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain” mayoritas menjawab setuju sebanyak 37 dengan persentase 40,2%
- 5) Jawaban responden tentang “karyawan bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 dengan persentase 43,5%

- 6) Jawaban responden tentang “karyawan peduli terhadap tugas yang telah diberikan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 dengan persentase 56,5%

4.2 Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni Partial Least Square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten.

Berikut adalah gambar hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah :



Gambar 4.1
Hasil Model Struktural PLS

4.2.1 Analisis Outer Model

4.2.1.1. *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan Relibilitas Konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah $> 0,6$ (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12
Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
Beban Kerja (X1)	0,773
Kinerja Karyawan (Y)	0,769
Motivasi Kerja (X2)	0,576
Motivasi Kerja * Beban Kerja	1,000

Sumber : Data SEM PLS 3

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* beban kerja adalah $0,773 > 0,6$.
2. Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena *composite reliability* kinerja karyawan adalah $0,769 > 0,6$.
3. Variabel Motivasi Kerja adalah tidak reliabel, karena *composite reliability* motivasi kerja adalah $0,576 < 0,6$.
4. Variabel Motivasi Kerja*Beban Kerja adalah reliabel, karena *composite reliability* Motivasi Kerja*Beban Kerja adalah $1,000 < 0,6$.

4.2.1.2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berada dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heteroit-Monotroit Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT $< 0,90$ maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik. (Juliandi, 2018)

Tabel 4.13
Discriminant Validity

<i>Discriminant Validity</i>				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja*Beban Kerja
Beban Kerja				
Kinerja Karyawan	0,538			
Motivasi Kerja	0,464	0,492		
Motivasi Kerja*Beban Kerja	0,413	0,198	0,165	

Sumber : Data SEM PLS 3

Kesimpulan pengujian *Heteroit-Monotroit Ratio* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai HTMT $0,538 < 0,90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berada dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
2. Variabel Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai HTMT $0,464 < 0,90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berada dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
3. Variabel Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja*Beban Kerja memiliki nilai HTMT $0,413 < 0,90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berada dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
4. Variabel Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja memiliki nilai HTMT $0,492 < 0,90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berada dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).
5. Variabel Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja*Beban Kerja memiliki nilai HTMT $0,198 < 0,90$, artinya validitas diskriminan

kurang baik, atau tidak benar-benar berada dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).

6. Variabel Motivasi Kerja terhadap Motivasi Kerja*Beban Kerja memiliki nilai HTMT $0,165 < 0,90$, artinya validitas diskriminan kurang baik, atau tidak benar-benar berada dari konstruk lain (konstruk adalah tidak unik).

4.2.2 Analisis Outer Model

Analisa Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model, dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarlan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

4.2.2.1 R-square

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk (Juliandi, 2018). Kriteria *R-square* menurut (Juliandi, 2018)

- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0,75 \rightarrow Model adalah substansial (kuat)
- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0,50 \rightarrow Model adalah moderate (sedang)
- Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0,25 \rightarrow Model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.14
R-Square

	<i>R-Square</i>	R-Square Adjusted
Y	0,286	0,262

Sumber : Data SEM PLS 3

Kesimpulan pengujian *R-Square* pada tabel 4.9 adalah *R-Square Adjusted* untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah 0,2626. Artinya kesimpulan variabel X1 (beban kerja) dan X2 (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 26,2% dengan demikian model tergolong lemah.

4.2.2.2 *F-square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Perubahan nilai *F-square* saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen.

Kriteria yang dikemukakan Cohen (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *F-square* = 0,02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Jika nilai *F-square* = 0,15 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Jika nilai *F-square* = 0,35 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.15
F-Square

<i>F-square</i>				
	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja*Beban Kerja
Beban Kerja		0,153		
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja		0,119		
Motivasi Kerja*Beban Kerja		0,001		

Sumber : Data SEM PLS 3

Kesimpulan nilai *F-square* yang dapat dilihat pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

1. Variabel X1 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki *F-square* = 0,153 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel X2 (motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki *F-square* = 0,119 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel X1*X2 (beban kerja*motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) memiliki *F-square* = 0,001 maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.3 Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis untuk PLS yang menggunakan variabel moderator. Cukup hanya menguji hipotesis variabel interaksi (X1*X2) dengan variabel terikat (Y). (Juliandi, 2018)

- Jika nilai *P-Values* < 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel moderator (X2) memoderasi pengaruh suatu variabel endogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).
- Jika nilai *P-Values* > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel moderator (X3) tidak memoderasi pengaruh variabel eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).

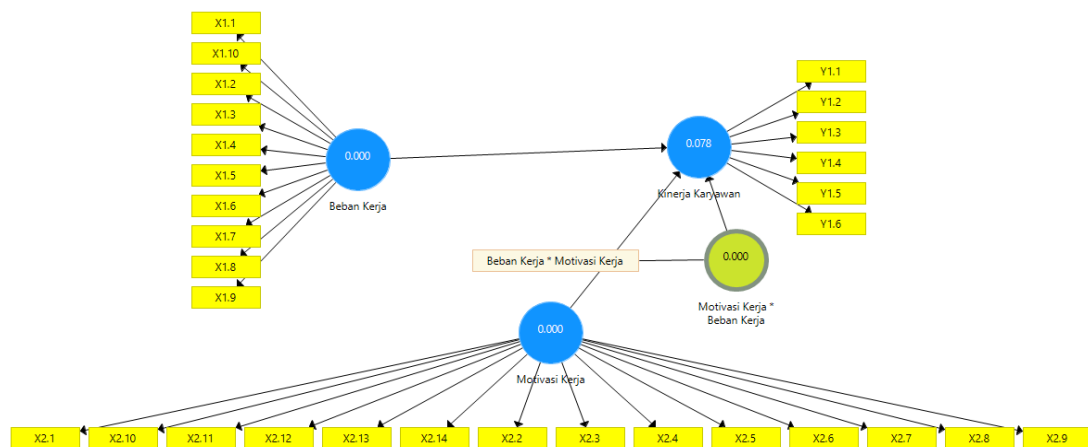
Tabel 4.16
Direct Effect

<i>Direct Effect</i>		
	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0,361	0,004
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,306	0,095
Motivasi Kerja*Beban Kerja → Kinerja Karyawan		0,861

Sumber : Data SEM PLS 3

Kesimpulan dari tabel di atas *P-Values* sebesar 0,861 > 0,05 maka tidak signifikan artinya variabel moderator (X2) tidak memoderasi pengaruh suatu variabel eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat).

Nilai-nilai pengujian hipotesis *P-Values* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2
Pengujian Hipotesis

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji statistik Beban Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya nilai *P-Values* $0,861 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan.

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Purbaningrat & Surya (2015, hal. 4) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Hasil Penelitian ini tidak sejalan dengan (Nabawi, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Astuti & Lesmana, 2018); dan (Khasifah & Nugraheni, 2016). Tetapi hasil penelitian ini sejalan dengan (Sitepu, 2013) dan (Kusuma & Soesatyo, 2014).

4.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa Variabel X2 (motivasi kerja) tidak dapat memoderasi atau memprantari pengaruh variabel atau X1 (beban kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Hal ini terlihat jelas dengan adanya nilai *P-Values* $0,871 > 0,05$ maka H_0 dan H_a ditolak menunjukkan bahwa variabel moderasi (motivasi kerja) adalah tidak signifikan. Sehingga hipotesis kedua yang mempresentasikan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja

sebagai variabel moderasi tidak terdukung. Oleh sebab itu di dalam pencapaian kinerja karyawan lebih baik diutamakan untuk meningkatkan rasa patuh terhadap beban kerja yang lebih baik yang telah di terapkan oleh perusahaan tanpa harus diprantarai oleh motivasi kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Belawan.
2. Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh antara Beban kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Belawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan sebaiknya beban kerja karyawan diberikan sesuai dengan kemampuan dan tugasnya dengan begitu kesadaran karyawan akan kinerja karyawan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama.
2. Bagi perusahaan sebaiknya motivasi juga ditingkatkan secara personal terhadap karyawan dengan begitu kesadaran karyawan akan kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan dapat menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja

sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama.

3. Bagi perusahaan sebaiknya kinerja karyawan juga ditingkatkan lagi dengan begitu hasil kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan dapat meningkatkan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama.
4. Bagi perusahaan diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta memperhatikan motivasi yang pantas kepada karyawan agar karyawan sendiri dapat terus meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 92 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengembangan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *PJurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67–77.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan). *Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 420–429.

Hasibuan, M. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 247–258.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>

Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>

Juliandi, A. (2011). Pengaruh Prilaku Kepemimpinan Transformal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 76–88.

Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.

Juliandi, A. (2018). *Struktural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 3–12.

Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 12–22.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, P. D. . E. (2010). *Budaya Organisasi* (Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanchapo, A. R. (2019). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: Cv Penerbit Qiara Media.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278–288.

LAMPIRAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

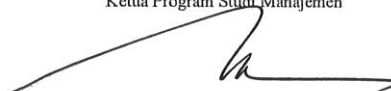
Nomor Agenda: 641/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/12/2019

Nama Mahasiswa : Arnisyah
NPM : 1605160327
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 17/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : *Zulayan Tuphi Jp*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Stress kerja sebagai
Variabel Moderating pada PT. Pelabuhan
Indonesia I (Persero) Belawan.*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *16-01-2020*
Dosen Pembimbing



Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

***) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online: "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

A	R	N	I	S	Y	A	H												
---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	3	2	7										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

A	E	K		R	A	S	O												
1	3			M	E	1		1	9	9	8								

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L			P	E	M	B	A	N	G	U	N	A	N					

Tempat Penelitian :

P	T			P	E	L	A	B	U	H	A	N									
A				I	(P	E	R	R	E	A	O)		B	E	L	A	W	A	N

Alamat Penelitian :

J	L			B	E	L	A	W	A	N											

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

- Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :
- 1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
 - 2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi


Gasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si

Wassalam
Pemohon


Arnisyah



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Nomor: 326/KET/II.4-AU/UMSU-P/M/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Arnisyah
NPM : 1605160237
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/ P.Studi : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan - 24 Sya'ban 1442 H
07 April 2021 M



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Arnisyah memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Belawan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

 Usia : 20-25 Tahun 26-30 Tahun >30 Tahun
 Tingkat Pendidikan : S2 Diploma III Yang Lain :
 S1 SMA

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Pegawai mengutamakan kualitas hasil kerja selama bekerja.					
2	Dengan pengetahuan yang karyawan miliki, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
Kuantitas Kerja						
3	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
4	karyawan selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain.					
Sikap						
5	karyawan bekerjasama dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas.					
6	karyawan peduli terhadap tugas yang telah diberikan.					

Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Tugas-tugas yang bersifat fisik					
1	karyawan diberikan banyak pekerjaan setiap hari yang harus segera di selesaikan.					
	Tugas-tugas yang bersifat mental					
2	karyawan menerima pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.					
	Waktu kerja dan Waktu Istirahat Karyawan					
3	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan tingkat kinerja karyawan.					
4	Waktu jam kerja selalu digunakan karyawan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	Kerja secara bergilir					
5	karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar lebih cepat menyelesaikan pekerjaan.					
6	karyawan diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.					
	Pelimpasan tugas dan wewenang					
7	Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki karyawan.					
8	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
	Faktor Somatis					
9	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
	Faktor Psikis					
10	Pimpinan perusahaan sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja.					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Karyawan mampu bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya.					
2	Karyawan berusaha teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
	Orientasi Masa Depan					
3	Karyawan selalu berorientasi dan masa depan yaitu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
	Tingkat Cita-cita Yang Tinggi					
4	Karyawan mempunyai cita-cita yang tinggi untuk mengembangkan karir di masa depan.					
5	Karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang baik demi prestasi di masa depan.					
	Orientasi Tugas / Sasaran					
6	Karyawan selalu terdorong untuk mencapai sasaran yang diharapkan perusahaan.					
	Usaha Untuk Maju					
7	Karyawan selalu berusaha untuk maju memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan yang terbaik bagi karyawan.					
8	Karyawan selalu memberikan ide yang kreatif agar perusahaan lebih baik kedepannya.					
	Ketekunan					
9	Ketekunan merupakan kunci keberhasilan karyawan dalam mencapai prestasi bekerja di perusahaan.					
10	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan tekun agar mencapai hasil yang baik untuk perusahaan.					
	Rekan Kerja					
11	Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja akan membantu karyawan bekerja sama dengan baik.					
12	Karyawan saling memberikan dukungan dengan rekan kerja lainnya.					
	Pemanfaatan Waktu					
13	Disiplin terhadap waktu dalam bekerja akan memberikan keberhasilan bagi karyawan dalam memperoleh prestasi kerja.					

- 14 Karyawan selalu mempertimbangkan waktu yang ada agar lebih efektif.

Nomor Responden	Nomor Kuisiонер										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	2	3	2	4	4	2	3	3	5	31
2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	35
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	39
4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	36
5	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
6	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	43
7	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	38
8	2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	36
9	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	38
10	5	3	5	5	4	4	4	4	3	2	39
11	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36
12	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	42
13	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	38
14	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	36
15	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	30
16	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	30
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	32
19	4	2	2	4	2	4	2	4	3	3	30
20	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	31
21	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	33
22	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	31
23	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	33
24	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	30
25	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	37
26	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	32
27	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	31
28	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	31
29	4	2	3	2	2	4	2	4	5	5	33
30	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	32
31	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
32	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
33	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
34	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	40
35	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
37	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36
38	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	38
39	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	35
40	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	46

43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	30
46	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	31
47	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	32
48	4	2	2	4	2	4	2	4	3	3	30
49	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	31
50	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	33
51	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	31
52	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	33
53	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	30
54	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	37
55	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	32
56	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	31
57	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	31
58	4	2	3	2	2	4	2	4	5	5	33
59	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	32
60	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
61	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
62	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
63	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	40
64	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
65	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
66	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36
67	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	30
68	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	30
69	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	31
70	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	32
71	4	2	2	4	2	4	2	4	3	3	30
72	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	31
73	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	33
74	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	31
75	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	33
76	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	30
77	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	37
78	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	32
79	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	31
80	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	31
81	4	2	3	2	2	4	2	4	5	5	33
82	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	32
83	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
84	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37

85	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

86	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	40
87	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35
88	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
89	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	36
90	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	39
91	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	36
92	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
											3142

Pernyataan Variabel Motivasi (X2)

Nomor Responden	Nomor Kuisisioner													
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5
6	3	5	5	5	3	2	4	5	5	5	3	5	4	5
7	4	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4
8	5	5	3	5	2	4	5	4	4	3	4	4	3	5
9	4	5	5	3	2	5	3	3	5	5	4	3	3	5
10	4	4	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2
11	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
15	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5
16	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	5
17	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
18	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4
19	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3
20	4	3	4	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5
21	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
22	4	2	3	3	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5
23	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4	5
24	5	4	4	5	5	4	5	2	4	5	4	2	4	5
25	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
26	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
27	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5
29	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4
30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
31	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
33	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5
35	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	4	5	4
36	4	5	4	4	4	5	5	3	5	3	2	5	3	4
37	5	4	3	4	4	4	5	3	5	2	2	5	5	4
38	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	3	5	5	4	4	2	4	5	5	4	5
40	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4
41	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
42	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4
43	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
46	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	5	4
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
48	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5
49	3	5	5	5	3	2	4	5	5	5	3	5	4	5
50	4	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4
51	5	5	3	5	2	4	5	4	4	3	4	4	3	5

52	4	5	5	3	2	5	3	3	5	5	4	3	3	5
53	4	4	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2
54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
56	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
57	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5
58	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4
59	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
60	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
62	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5
64	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	4	5	4
65	4	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4
66	5	5	3	5	2	4	5	4	4	3	4	4	3	5
67	4	5	5	3	2	5	3	3	5	5	4	3	3	5
68	4	4	5	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	2
69	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
73	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5
74	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	5
75	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
76	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4
77	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3
78	4	3	4	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5
79	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
80	4	2	3	3	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5
81	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4	5
82	5	4	4	5	5	4	5	2	4	5	4	2	4	5
83	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
84	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
85	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4
86	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3
87	4	3	4	3	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5
88	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
89	4	2	3	3	5	4	5	3	2	4	5	4	5	5
90	4	3	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	4	5
91	5	4	4	5	5	4	5	2	4	5	4	2	4	5
92	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5

Pernyataan Variabel Kinerja karya (X3)	
Nomor	Nomor Kuisisioner

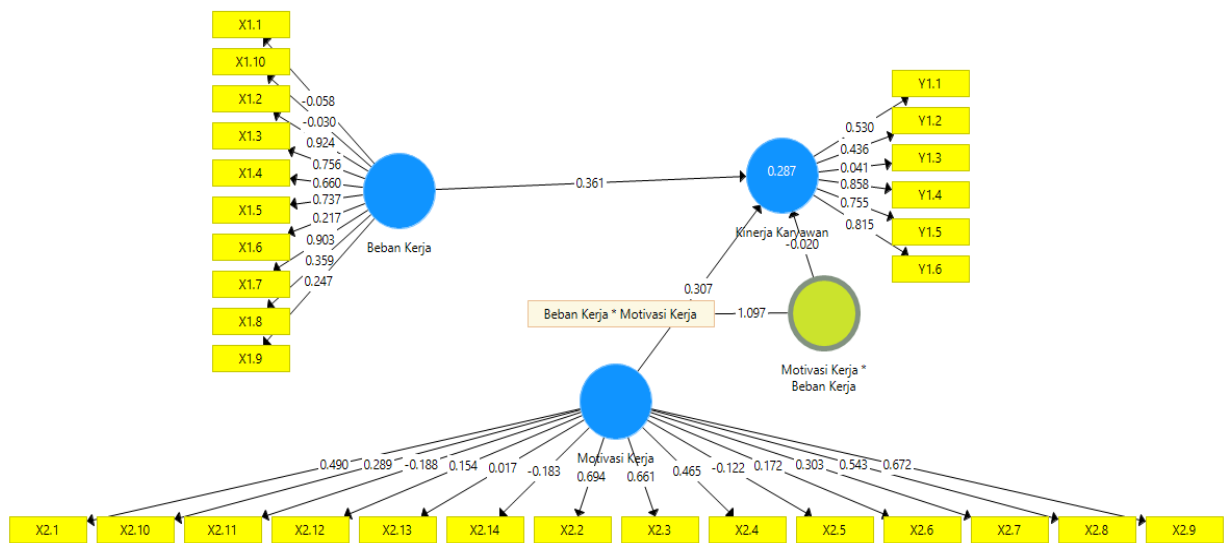
Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
1	3	4	4	2	3	2	18
2	4	4	5	3	3	4	23
3	3	4	4	4	4	3	22
4	5	4	4	4	3	4	24
5	3	4	3	3	4	3	20
6	4	5	4	4	5	5	27
7	4	4	4	3	3	3	21
8	5	4	4	4	4	4	25
9	3	4	4	3	4	4	22
10	4	4	4	3	5	5	25
11	4	4	3	4	4	4	23
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	4	4	4	4	3	23
14	3	4	4	4	3	4	22
15	3	4	4	2	3	2	18
16	4	3	4	2	4	3	20
17	4	5	3	3	2	4	21
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	4	2	2	4	20
20	4	3	4	3	3	4	21
21	4	3	5	3	3	4	22
22	4	4	4	2	3	2	19
23	4	4	4	3	3	4	22
24	4	3	5	2	2	3	19
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	2	2	4	21
27	3	3	4	3	3	2	18
28	4	3	4	3	2	4	20
29	4	4	5	2	3	2	20
30	4	4	3	3	2	2	18
31	5	5	4	4	4	4	26
32	5	5	4	4	4	4	26
33	5	5	3	3	3	4	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	3	3	4	22
36	4	4	3	3	4	3	21
37	4	4	3	4	4	4	23
38	4	4	4	4	4	3	23
39	4	3	4	4	4	4	23
40	4	4	3	4	4	4	23
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	3	5	5	5	5	27
43	5	5	5	5	5	5	30

44	3	4	4	2	3	2	18
45	4	4	5	3	3	4	23
46	3	4	4	4	4	3	22
47	5	4	4	4	3	4	24
48	3	4	3	3	4	3	20
49	4	5	4	4	5	5	27
50	4	4	4	3	3	3	21
51	5	4	4	4	4	4	25
52	3	4	4	3	4	4	22
53	4	4	4	3	5	5	25
54	4	4	3	4	4	4	23
55	4	4	4	4	4	3	23
56	4	4	4	4	4	3	23
57	3	4	4	4	3	4	22
58	3	4	4	2	3	2	18
59	4	3	4	2	4	3	20
60	4	5	3	3	2	4	21
61	3	3	3	3	3	3	18
62	4	4	4	2	2	4	20
63	4	3	4	3	3	4	21
64	4	3	5	3	3	4	22
65	4	4	4	2	3	2	19
66	4	4	4	3	3	4	22
67	4	3	5	2	2	3	19
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	5	2	2	4	21
70	3	3	4	3	3	2	18
71	4	3	4	3	2	4	20
72	4	4	5	2	3	2	20
73	4	4	3	3	2	2	18
74	5	5	4	4	4	4	26
75	5	5	4	4	4	4	26
76	5	5	3	3	3	4	23
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	4	3	3	4	22
79	4	4	3	3	4	3	21
80	4	4	3	4	4	4	23
81	4	4	4	4	4	3	23
82	4	3	4	4	4	4	23
83	4	4	3	4	4	4	23
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	3	5	5	5	5	27
86	5	5	5	5	5	5	30
87	5	5	4	4	4	4	26

88	5	5	3	3	3	4	23
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	4	3	3	4	22
91	4	4	3	3	4	3	21
92	4	4	3	4	4	4	23
							1980

Correlations Kinerja Karyawan

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.451	.089	.079	-.148	.322	.438
	Sig. (2-tailed)		.000	.401	.453	.158	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	.451	1	-.221	-.061	-.051	.235	.391
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.560	.626	.024	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	.089	-.221	1	.214	.368	-.062	.328
	Sig. (2-tailed)	.401	.035		.040	.000	.560	.001
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y4	Pearson Correlation	.079	-.061	.214	1	.309	.185	.439
	Sig. (2-tailed)	.453	.560	.040		.003	.078	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y5	Pearson Correlation	-.148	-.051	.368	.309	1	-.059	.380
	Sig. (2-tailed)	.158	.626	.000	.003		.578	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y6	Pearson Correlation	.322	.235	-.062	.185	-.059	1	.728
	Sig. (2-tailed)	.002	.024	.560	.078	.578		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
TotalY	Pearson Correlation	.438	.391	.328	.439	.380	.728	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92



SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer: Nisa, Nisa, pls1 (92 records), Archive

PLS Algorithm (Run No. 1)

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.713	0.865	0.773	0.346
Kinerja Karyawan	0.652	0.812	0.769	0.407
Motivasi Kerja	0.691	0.574	0.576	0.174
Motivasi Kerja ...	1.000	1.000	1.000	1.000

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

Final Results: Path Coefficients, Indirect Effects, Total Effects, Outer Loadings, Outer Weights, Latent Variable, Residuals

Quality Criteria: R Square, f Square, Construct Reliability and Validity, Discriminant Validity, Collinearity Statistics (VIF), Model Fit, Model Selection Criteria

Interim Results: Stop Criterion Changes

Base Data: Setting, Inner Model, Outer Model, Indicator Data (Original), Indicator Data (Standardized), Indicator Data (Correlations)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Windows Taskbar: Type here to search, 12:31 PM, 3/4/2021

SmartPLS: C:\Users\user\smartpls_workspace

File Edit View Themes Calculate Info Language

Save New Project New Path Model Hide Zero Values Increase Decimals Decrease Decimals Export to Excel Export to Web Export to R

Project Explorer

- Nisa
 - Nisa
 - pls1 [92 records]
 - Archive

Indicators

No.	Indicator

pls1.txt *Nisa.spism PLS Algorithm (Run No. 1)

Path Coefficients

Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Beban Kerja	Kinerja Karyaw...	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja ...
Beban Kerja		0.361		
Kinerja Karyawan				
Motivasi Kerja		0.307		
Motivasi Kerja ...		-0.020		

[Path Coefficients](#)
[R Square](#)
[Stop Criterion Changes](#)
[Setting](#)
[Indirect Effects](#)
[f Square](#)
[Inner Model](#)
[Total Effects](#)
[Construct Reliability and Validity](#)
[Outer Model](#)
[Outer Loadings](#)
[Discriminant Validity](#)
[Indicator Data \(Original\)](#)
[Outer Weights](#)
[Collinearity Statistics \(VIF\)](#)
[Indicator Data \(Standardized\)](#)
[Latent Variable](#)
[Model Fit](#)
[Indicator Data \(Correlations\)](#)
[Residuals](#)
[Model Selection Criteria](#)
[Simple Slope Analysis](#)

Activate Windows
Go to Settings to activate Windows.

Type here to search

12:35 PM
3/4/2021