



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 1998-2015

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal

Fidhaty Eyanur^{1✉}, Nuzuliati²

Prodi Ilmu Manajemen Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: feyanur27@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan perusahaan. Populasi adalah pegawai yang bekerja di perusahaan sebanyak 196 pegawai dan pengambilan sampel dengan sampel acak yaitu rumus Slovin sehingga jumlah sampel digunakan sebanyak 66 responden. Jenis data dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, survei dan observasi. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa beban kerja nilai thitung $>$ ttabel, $2,037 > 1,668$ pada sig. $0,046 < 0,05$) dan motivasi kerja (nilai thitung $>$ ttabel, $3,514 > 1,668$ pada sig. $0,001 < 0,05$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara simultan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (nilai Fhitung $>$ Ftabel, $10,196 > 3,14$ pada sig. $0,000$).

Kata kunci: *Beban Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This research was conducted at the Head Office of PT Pelindo Multi Terminal with the aim of analyzing the influence of workload and work motivation partially and simultaneously on employee work productivity in the company environment. The population is 196 employees who work in the company and the sample was taken using a random sample, namely the Slovin formula, so that the total sample used was 66 respondents. The types of data and data sources used are primary data and secondary data, data collection techniques using literature studies, surveys and observations. Data analysis techniques are multiple linear regression, classical assumption testing and hypothesis testing. The research results show that the workload value is $t_{count} > t_{table}$, $2.037 > 1.668$ at sig. $0.046 < 0.05$) and work motivation ($t_{count} > t_{table}$, $3.514 > 1.668$ at sig. $0.001 < 0.05$) partially have a positive and significant effect on employee work productivity. Simultaneously workload and work motivation have a significant effect on employee work productivity ($F_{count} > F_{table}$ value, $10.196 > 3.14$ at sig. 0.000).

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Perusahaan akan dapat maju dan berkembang dengan cepat bila didukung oleh seluruh karyawan yang mampu bekerja secara produktif dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Oleh sebab itu, karyawan yang produktif dapat dilihat dari penggunaan waktu kerja yang ada, akan digunakan dengan sebaik-baiknya untuk fokus dan konsentrasi menyelesaikan tugasnya yang telah dimulainya sampai dengan selesai agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Lazimnya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan produktivitas kerja dalam diri karyawan, namun pada penelitian yang dilakukan di prioritaskan pada beban kerja dan motivasi kerja.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan tidak dapat dilakukan dikarenakan melampaui batas kemampuan yang dimilikinya sehingga hal ini membuat pandangan karyawan menjadi beban. Menurut penelitian Aknes & Silaswara (2023) dan Thomas & Wasiman (2023), dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang melewati batas kemampuan pada diri karyawan maka ini dapat berpengaruh signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Akibat beban kerja yang berlebihan melampaui kemampuan dalam diri karyawan maka membuat karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dan pada akhirnya bila dipaksakan secara berkelanjutan maka dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif dan hasil kerja juga tidak dapat dicapai.

Perubahan produktivitas kerja dalam diri seorang karyawan juga dapat dilihat sampai sejauh mana motivasi kerja yang dimilikinya sehingga bagi karyawan yang telah memiliki motivasi yang kuat akan mempermudah karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas

tersebut. Menurut penelitina Ismaartaya, dkk (2023) dan Faridah & Sulistyowati (2022), menyimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja yang tepat sasaran kepada karyawan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi tersebut maka kemungkinan besar karyawan akan memberikan konsentrasi kerja secara optimal sehingga hasil kerja akan semakin baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja sama sekali ataupun tidak kuat dalam dirinya.

Penelitian Aknes dan Silaswara (2023), menyimpulkan bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja menunjukkan bahwa berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Dari kedua penelitian di atas dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan hasil yang diperoleh, sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tergantung sampai sejauh mana sudut pandangan dalam dirinya.

Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat PT Pelindo Multi Terminal sebagai salah satu *subholding* dari BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal *non* peti kemas di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum dan lain sebagainya. Sebagai suatu perusahaan yang mempunyai aktivitas usaha cukup tinggi maka perusahaan membutuhkan waktu yang handal dalam bekerja sehingga diharapkan setiap karyawan dapat bekerja secara produktif selama jam kerja yang telah ditetapkan agar tujuan dan target yang telah diberikan pada masing-masing karyawan dan divisi dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis dan informasi yang berhasil diperoleh dapat disampaikan bahwa masih ada sejumlah karyawan yang bekerja dengan tidak produktif. Hal ini dapat ditemukan karyawan menggunakan waktu kerja dengan tidak maksimal sehingga karyawan sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan dalam batas waktu yang sudah ditentukan. Kondisi ini membuat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal dan tidak produktif sehingga menyebabkan target kerja yang diberikan menjadi tidak tercapai.

Penulis melakukan survei pendahuluan agar dapat memperoleh informasi mengenai masalah yang sedang diteliti yaitu beban kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pra survei penulis melihat beberapa permasalahan yaitu produktivitas kerja karyawan masih belum sepenuhnya maksimal, dimana hal ini dapat dilihat dari karyawan belum dapat mencapai target yang diberikan oleh atasan dan tidak dapat menyesuaikan diri bila terjadi perubahan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Hasil pra survei juga menggambarkan bahwa tidak semua karyawan dapa

menerima beban kerja tambahan yang diberikan oleh atasan pada dirinya dikarenakan keterbatasan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu dan hasil diharapkan tidak dapat direalisasikan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan belum optimal dimana kondisi ini dapat dilihat dari sejumlah karyawan yang tidak konsentrasi saat bekerja sehingga masih ada aktivitas yang dilakukan oleh karyawan selama jam kerja yang ada di perusahaan.

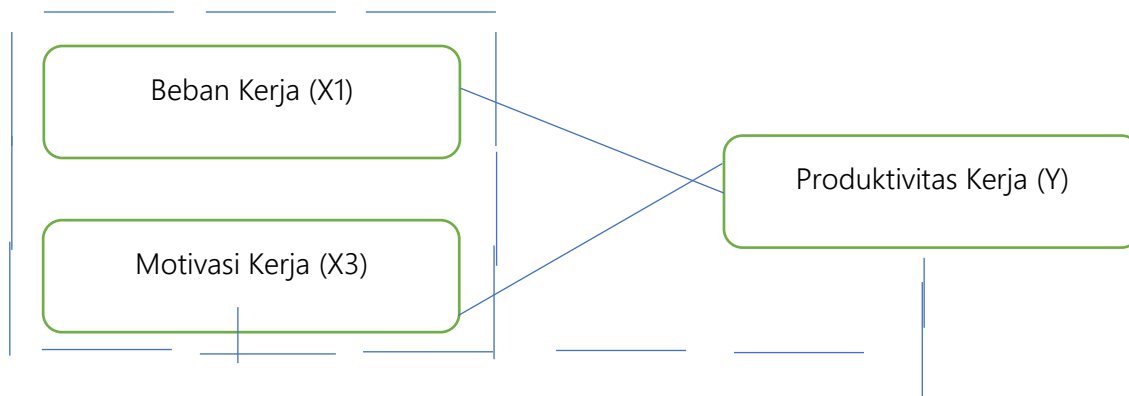
Penelitian ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk melakukan riset kedepannya sesuai dengan ruang lingkup pembahasan yang hampir sama dengan penelitian-penelitian terdahulu mengenai permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini. Manfaat praktis dari penelitian ini perusahaan dapat menjadikannya sebagai referensi bagi kebijakan bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai wadah publikasi jurnal untuk kepentingan akademisi bagi peneliti kedepannya. Artikel ini membahas tentang pengaruh Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Lokasi Penelitian ini di PT Pelindo Multi Terminal yang berada di Jl. Lingkar Pelabuhan No.1 Belawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 196 orang. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan *sample random sampling* dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah Metode Kuesioner. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan spss.

Kerangka Pemikiran ,

Berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Keterangan :

Garis putus-putus merupakan secara simultan

Garis lurus merupakan secara parsial

Hipotesis

- Ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pusat PT Pelindo Multi Terminal.
- Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pusat PT Pelindo Multi Terminal.
- Ada pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pusat PT Pelindo Multi Terminal.

Metode Analisis Data

Uji Validitas : Menurut Sugiono (2012) "hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti". *Data pengambilan keputusan* : Tabel 1 : Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap tiap item kuesioner dengan menggunakan metode *Corrected-Item Total Correlation*, kriteria pengujian yakni:

- 1) Nilai *Corrected-Item Total Correlation* > (0,3), disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan *valid*.
- 2) Nilai *Corrected-Item Total Correlation* < (0,3), disimpulkan tiap item kuesioner dinyatakan tidak *valid*.

No	Indikator	<i>Corrected-Item Total Correlation</i>	<i>Nilai Minimum</i>	Keterangan

1	Produktivitas Kerja (Y)			
	- Tingkat absensi tinggi Pernyataan	0,685	0,3	VALID
	- Tingkat perolehan hasil Pernyataan	0,730	0,3	VALID
	- Kualitas yang dihasilkan Pernyataan	0,705	0,3	VALID
	- Tingkat kesalahan Pernyataan	0,791	0,3	VALID
	Waktu yang dibutuhkan Pernyataan	0,705	0,3	VALID
2	Beban Kerja (X1)			
	- Target yang harus dicapai Pernyataan	0,676	0,3	VALID
	- Kondisi pekerjaan Pernyataan	0,406	0,3	VALID
	- Standar Pekerjaan Pernyataan	0,495	0,3	VALID
	- Penggunaan waktu Pernyataan	0,585	0,3	VALID
3	Motivasi Kerja (X2)			
	- Pekerjaan yang menantang secara mental Pernyataan	0,634	0,3	VALID
	- Reward yang memadai Pernyataan			

- Kondisi kerja yang mendukung	0,487	0,3	VALID
Pernyataan	0,651	0,3	VALID
- Kolega yang mendukung	0,620	0,3	VALID
Pernyataan			

Uji Reliabilitas : Membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila r alpha > 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Tabel 2 : Hasil Pengujian Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	13

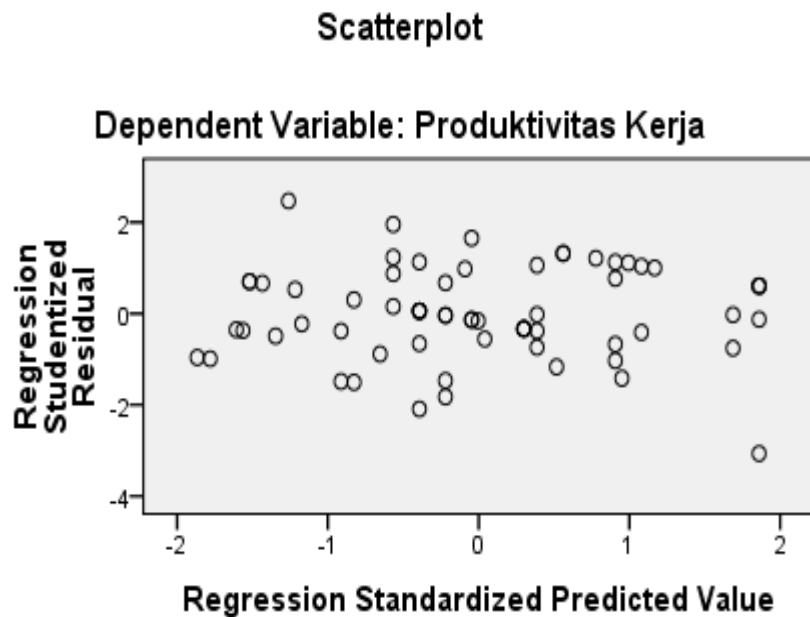
Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas: Batas VIF yang digunakan untuk menyimpulkan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak adalah 10 dan batas *tolerance* mendekati angka 1. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut : Tabel 3 : Hasil Uji Multikolinearitas.

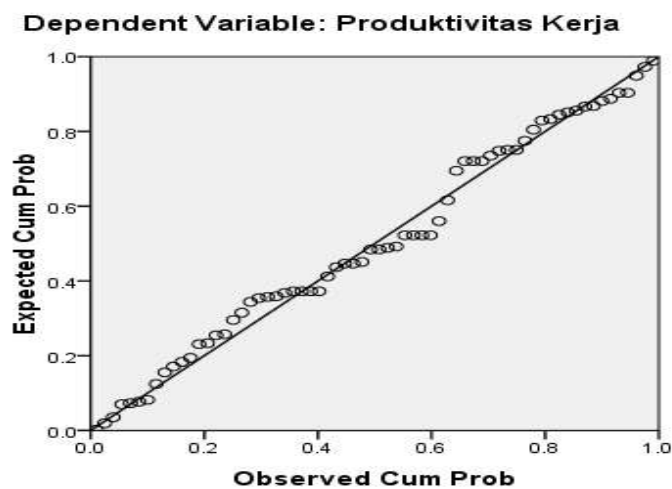
Coefficient								
	Model	Unstandardized Coefficient		Standardize d	T	Sign.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.845	3.354		1.743	.086		
	Beban kerja	.330	.162	.228	2.037	.046	.956	1.046
	Motivasi kerja	.536	.152	.394	3.514	.001	.956	1.046

a ; dependent variabel : Produktivitas Kerja.

Uji Heterokedastisitas : Uji heterokedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada dibawah ini : Tabel 4 : Hasil Uji Heterokedstisitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Normalitas : Menurut Ghozali (2011) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas

Uji Autokorelasi : Menurut Ghozali (2011) tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin Watson terletak antara "du" sampai dengan (4-du). Jika $du < d < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi. Tabel 6 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.619	.605	1.265	1.748
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Beban kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Uji Regresi Linear Berganda : Rumus : $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$. $Y = 5,845 + 0,330 x_1 + 0,536 x_2$

Keterangan : Nilai a (Constanta) = 5,845 . B1, x1 = 0,330. B2, x2 = 0,536.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.787 ^a	.619	.605	1.265	.619	10.196	3	26	.014

Uji Koefisien Determinasi (R²) : Pada model summary nilai R Square = 0,619/61,9%

Uji F (Uji Serentak) : Uji F digunakan untuk menguji apakah perubahan variabel independen (beban kerja dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada Kantor Pusat PT Pelindo Multi Terminal yakni dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji F dari perhitungan SPSS sebagai berikut : Nilai sign < 0,05 = (0,00 < 0,05)

X1, X2, terhadap Y. Nilai F hitung > nilai F table = 10,196 > 3,14

Uji T (Parsial) : Nilai sign < 0,05 dan Nilai T hitung > nilai T tabel, T tabel = $t(a/2 : n-k-1)$. $\alpha = 5\% = t = (0,05/2 : 66-3-1) = (0,025 : 62) = 1,998$

X1 terhadap Y, T hitung (2,037) > T tabel (1,998) dan Nilai sign (0,046) < 0,05

X2 terhadap Y, T hitung (3,514) > T tabel (1,998) dan Nilai sign (0,001) < 0,05

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil dan pembahasannya :

Pada Tabel 1 Hasil Uji Validitas,

- Variabel dependent (Y) Produktivitas Kerja .Pada indikator tersebut masing-masing terdapat 1 pernyataan dengan total 5 pernyataan, maka variabel produktivitas kerja terdapat

100% pernyataan yang valid.

- Variabel independent X1 (Motivasi Kerja). Pada indikator masing-masing indikator terdapat 1 pernyataan dengan total 4 pernyataan, maka variabel motivasi kerja terdapat 100% pernyataan yang valid

- Variabel independent X2 (Beban Kerja). Pada indikator masing-masing indikator terdapat 1 pernyataan dengan total 4 pernyataan, maka variabel beban kerja terdapat 100% pernyataan yang valid.

Pada Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas :

Jika Cronbach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan (VALID)

Pada hasil uji reabilitas tabel 2, Cronbach's Alpha nya yaitu 0,728 yang dimana lebih besar nilai nya dari 0,6. Maka hasil uji reabilitas dinyatakan valid.

Pada Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas :

Indikasinya adalah tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelian ini, dikarenakan batas VIF dibawah 10 dan dapat diketahui tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10.

Pada Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas :

Dari grafik scatterplot dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada Tabel 5 Hasil Uji Normalitas :

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pada Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi :

Jika $du < d < 4-du$ maka tidak terdapat autokorelasi

Diketahui : $n = 66$, $d = 1,748$, $dl = 1,507$, $du = 1,697$, $4-du = 4 - 1,697 = 2,303$

Jika $du < d < 4-du = 1,697 < 1,748 < 2,303$ maka dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda :

Interpretasinya:

- Nilai a = 5,845. Merupakan constanta/keadaan saat variabel produktivitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Produktivitas Kerja tidak mengalami perubahan.

- B1 (nilai koefisiensi regresi X1) sebesar 0,330 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kemajuan 1 satuan variabel Beban Kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,330 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

- B2 (nilai koefisiensi regresi X2) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja yang berarti bahwa setiap kemajuan 1 satuan variabel Motivasi maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,536 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Berganda:

$R = 0,787$. *Interpretasinya :*

Dari Tabel 7 diatas diketahui bahwa nilai signifikan adalah $< 0,000$. Maka dikatakan korelasi antarvariabel dan nilai $r = 0,787$ artinya terdapat hubungan yang erat (Interval Koefisien ($r = " 0,6 - 0,79 "$) antara variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R Square / R2)

R Square = 0,619. *Interpretasinya :*

Dipengaruhi nilai koefisiensi R Square /R2 sebesar 0,619 (61,9%). Jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 0,619 (61,9%).

Hasil Uji F :

X1 dan X2 Terhadap Y

Nilai sign. $< 0,05$ dan nilai f hitung $>$ nilai f tabel

Nilai F Tabel = 2,08. Nilai sign. (0,014) $<$ 0,05. Nilai F hitung (4,241) $>$ nilai F Tabel (2,08)

Interpretasinya :

Dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Sumber Daya Manusia (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Reward (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,014 $<$ 0,05 dan nilai f hitung 4,241 $>$ nilai f tabel 2,08. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan secara bersama-sama.

Hasil Uji T :

Nilai sign $<$ 0,05 dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel

T Tabel = t ($\alpha/2 : n-k-1$). $\alpha = 5\% = t (0,05/2 : 66-3-1) = 0,025 : 62 = 1,998$.

Variabel X1 terhadap Y

Nilai sign. 0,046 $<$ 0,05 dan nilai t hitung (2,037) $>$ nilai t tabel (1,998)

Interpretasinya : Hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja adalah 0,046 $<$ 0,05 dan nilai t hitung 2,037 $>$ nilai t tabel 1,998 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja secara signifikan.

Variabel X2 terhadap Y

Nilai T hitung (2,037) > nilai T tabel (1,998) dan Nilai sign. 0,001 < 0,05

Interpretasinya : Hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,037 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,998$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Variabel Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada kantor pusat PT Pelindo Multi Terminal (Y), sehingga adanya peningkatan beban kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Aknes & Silaswara (2023) dan Thomas & Wasiman (2023), yang menyimpulkan bahwa beban kerja yang melewati batas kemampuan pada diri karyawan maka ini dapat berpengaruh signifikan terhadap penurunan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Bagi sebagian pegawai yang menyadari keterbatasan kemampuan dimilikinya merasa khawatir bahwa bila tugas mendadak diberikan oleh atasan kepada dirinya akan tidak dapat dilakukan dengan baik karena dirasakan bahwa tugas tersebut di luar batas kemampuan kerja yang dimiliki sehingga takut mengecewakan pimpinan akan tetapi sebagai bawahan tidak dapat menolak perintah atasan dan dengan terpaksa melakukannya meskipun pada akhirnya diketahui bahwa tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil diharapkan tidak dapat dipenuhi sepenuhnya.

- Variabel Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor pusat PT Pelindo Multi Terminal (Y), sehingga seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi serta keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang termotivasi menunjukkan peningkatan produktivitas kerja mereka. Ini berdampak baik dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ismaartaya, dkk (2023) dan Faridah & Sulistyowati (2022), menyimpulkan bahwa pemberian motivasi kerja yang tepat sasaran kepada karyawan akan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ketika dirinya melakukan tugasnya.

- Variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel bebas

tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada kantor pusat PT Pelindo Multi Termina. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Aknes dan Silaswara (2023) yang menyimpulkan bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja menunjukkan bahwa berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan. Dari kedua penelitian di atas dapat disampaikan bahwa terdapat perbedaan hasil yang diperoleh, sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tergantung sampai sejauh mana sudut pandangan dalam dirinya.

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,605 yang artinya bahwa variabel beban kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja pada kantor pusat PT Pelindo Multi Termina sebesar 60,5% dan sisanya 39,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aknes., Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Surya Teknik Dinamika. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis. Vol.3. No.1. April. ISSN: 2809-381X (Print). Hal: 1-10.
- Bahasoan, S. (2021). Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja?. Jurnal Mirai Manajeemn. Vol.6. No.2. Hal: 245-254. ISSN: 2597-4084.
- Eksan, F., dan Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. Vol.21. No.2. Mei-Agustus. E-ISSN: 2656-3169. P-ISSN: 0853-5248. Hal: 8-20.
- Faridah, S., dan Sulitstyowati, P. (2022). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kanaan Sukoharjo. MAMEN: Jurnal Manajemen. Vol.1. No.4. Oktober. Hal: 499-507. E-ISSN: 2809-8099. P-ISSN: 2810-0484.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Yi Shen Indonesia. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. Vol.3. No.1. April. ISSN: 2623-0690 (Cetak). ISSN: 2655-3813 (Online).
- Hartatik, P.I. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.

- Irzan, E.S., dan Kartini, T., dan Silaningsih, F. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Polisi Negara Polda Metro Jaya, *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*. Vol.2. No.4. November. E-ISSN: 2963-7643. P-ISSN: 2963-8194. Hal: 89-105.
- Ismartaya, I., dan Yuningsih, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT. ABC. *Jurnal JEMPPER*. Vol.2. No.3. September. E-ISSN: 2809-6037. P-ISSN: 2809-5901.
- Jamaluddin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*. Vol.3. No.3. Maret. Hal: 161-169.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (Konsep dan Aplikasi Administrasi, Manajemen & Organisasi Modern)*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nuzuliati. (2023). Analisis Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*. Vol.3. No.6. Hal: 5021-5033. E-ISSN: 280-4238. P-ISSN: 2807-4246.
- Priansa, Donni Juni. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2020). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2019). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Rohman, M.A., dan Ichsan, R.Moch. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol.2. No.1. April. E-ISSN: 1851. Hal: 1-22.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol.3. No.2. April. P-ISSN: 2615-3009. E-ISSN: 2621-3389. Hal: 201-210.
- Rolos, J.L.R., Sambuk, S.A.P., dan Runawan, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6. No.4. ISSN:2338-9605. Hal: 19-27.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sembiring, J.M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Beban Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol.5. No.1. Januari. E-ISSN: 2599-3410.P-ISSN: 2614-3259. Hal: 185-199. DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.621>.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., dan Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *INOVBIZ: Jurnal Inovasi Bisnis*. Vol.8. Hal: 1-15.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thomas, D., dan Wasiman. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Top Baker Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol.6. No.5. September. Hal: 510-521. P-ISSN: 2621-797X. E-ISSN: 2746-6841.
- Widodo, Suparno Eko. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.