

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

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun oleh:

**Pebri Fitri Antaka
NIM. 14808141012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2018**

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

SKRIPSI

Oleh:
Pebri Fitri Antaka
NIM. 14808141012

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 22 Juni 2018

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.
NIP. 195201081978032001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:


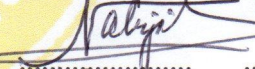
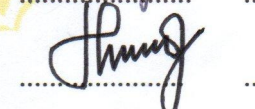
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPO LOKOMOTIF DAN KERETA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 6 YOGYAKARTA

Oleh:

Pebri Fitri Antaka
NIM. 14808141012

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 4 Juli 2018. Dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, M.M.	Ketua Penguji		19/7 2018
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd.	Sekretaris Penguji		23/7 2018
M. Lies Endarwati, SE. M.Si.	Penguji Utama		17/7 2018

Yogyakarta, 24 Juli 2018

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 1983031 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pebri Fitri Antaka

NIM : 14808141012

Jurusan/Prodi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 4 Juli 2018

Yang menyatakan,



Pebri Fitri Antaka

NIM. 14808141012

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap”

(Q. S Al Insyirah: 6-8)

“(ingatlah), ketika kamu meminta pertolongan pada Tuhanmu, lalu diperkenankan-Nya bagimu: Sesungguhnya aku akan mendatangkan bala bantuan kepadamu dengan seribu malaikat yang datang berturut-turut.”

(Q. S Al Anfal: 9)

“Keyakinan merupakan satu-satunya penawar kegagalan yang diketahui orang”

(Napoleon Hill, Think & Grow Rich)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT, dengan penuh rasa haru dan bahagia karya ini penulis persembahkan untuk:

Bapak Mugimin dan Ibu Sarmiji

Terima kasih atas semua kasih sayang, dukungan moril, doa-doa dan pengorbanan tanpa keluh kesah yang tidak kenal lelah.

Mas Ryan dan Mba Ruli

Terima kasih karena selalu memberi dukungan dan bantuan materiil, khusus buat mba, cepet selesaiin tesis nya, jangan kasih kendor;

Sahabat-sahabatku

Likha, Vivie, Apip, Rifki, Iqbal, Indra, dan Rizaldy tiada kata terucap selain terima kasih yang sebesar-besarnya karena tanpa dukungan dan bantuannya, penyusun tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Oleh:
Pebri Fitri Antaka
NIM. 14808141012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden 130 karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (β) sebesar 0,253 ($p < 0,01$), dengan kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,064. (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (β) sebesar 0,462 ($p < 0,001$), dengan kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,202. (3) Motivasi kerja (β) 0,190 ($p < 0,05$) dan beban kerja (β) 0,433 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,237.

Kata kunci: motivasi kerja, beban kerja, kinerja karyawan, PT KAI

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

By:
Pebri Fitri Antaka
NIM 14808141012

ABSTRACT

This study was aimed to determine: (1) Influence of work motivation towards the employee performance of Dipo Lokomotif and Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta, (2) Influence of work load towards the employee performance of Dipo Lokomotif and Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta, and (3) Influence of work motivation and work load towards the employee performance of Dipo Lokomotif and Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

This is a causal associative research with quantitative approach. The sample of this study use 130 employees of Dipo Lokomotif and Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta by using a population sample technique. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data.

The research results on 5% significance level shows that: (1) work motivation positively affects to the employee performance with (β) beta coefficient 0,253 ($p < 0,01$), and (ΔR^2) 0,064 contribution of work motivation toward the employee performance. (2) work load positively affects to the employee performance with (β) beta coefficient 0,462 ($p < 0,001$), and (ΔR^2) 0,202 contribution of work load toward the employee performance. (3) work motivation with beta coefficient (β) 0,190 ($p < 0,05$) and work load with beta coefficient (β) 0,433 ($p < 0,001$) positively affects towards employee performance, and (ΔR^2) 0,237 contribution of both work motivation and work load towards employee performance.

Keywords: work motivation, work load, employee performance, PT KAI

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

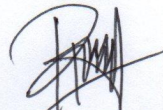
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini penuh kesabaran memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.

5. M. Lies Endarwati, SE. M.Si., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Arum Darmawati, M.M., selaku Ketua Penguji terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Bapak, Ibu dan kedua kakak ku, beserta keluarga tercinta, terimakasih atas ketulusannya memberikan doa, motivasi, semangat, dan nasihat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
9. Sahabat-sahabat tersayang Cindy, Bindy, Vivie, Likha, Indra, Iqbal, Rifqi dan Apip yang selalu ada, membantu, memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman lelaki kencrot, BCDA dan ManjA terimakasih atas bantuan dan kebersamaannya selama ini.
11. Anak-anak KKN B75 2017 yang selalu bisa membuatku senang dan mood ngerjain skripsi, terutama untuk Puteri, Rere dan Elisa yang selalu menyempatkan untuk bertemu.
12. Mahasiswa Manajemen angkatan 2014 kelas A dan kelas SDM, terima kasih atas dukungan dan semua kenangannya.

13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Pebri Fitri Antaka
NIM. 14808141012

DAFTAR ISI

ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN TEORI	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan.....	10
2. Motivasi Kerja	13
3. Beban Kerja	21
B. Penelitian yang Relevan	25
C. Kerangka Berpikir.....	25
D. Paradigma Penelitian.....	30
E. Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III. METODE PENELITIAN	32
A. Desain Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel.....	32

D. Populasi Penelitian	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Uji Instrumen	37
H. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B. Hasil Penelitian	59
1. Analisis Deskriptif.....	60
2. Uji Prasyarat Analisis	66
3. Pengujian Hipotesis	68
C. Pembahasan.....	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Keterbatasan Penelitian.....	77
C. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

1. Capaian Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia DAOP 6 Yogyakarta.....	3
2. Hasil Pra-Survei Faktor-faktor yang Mengindikasikan Rendahnya Kinerja dalam Perusahaan.....	4
3. Data Keterlambatan Karyawan Perusahaan	5
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	37
5. Hasil Uji KMO.....	38
6. Hasil Uji CFA	39
7. Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's Value, dan Correlations	41
8. Hasil Uji Reliabilitas	42
9. Ringkasan Sejarah Perusahaan Perkeretaapian Indonesia	51
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	62
13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	62
14. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	64
15. Kategorisasi Variabel Beban Kerja.....	65
16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	66
17. Hasil Uji Normalitas	67
18. Hasil Uji Linieritas	67
19. Hasil Uji Multikolinieritas	68
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	69
21. Ringkasan Hasil Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	30
2. Struktur Organisasi PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	83
2. Data Validitas, Reliabilitas, dan Penelitian	87
3. Data Karakteristik Responden.....	93
4. Hasil Uji Validitas CFA	97
5. Hasil Uji Reliabilitas	98
6. Hasil Uji Karakteristik Responden	99
7. Hasil Uji Deskriptif	100
8. Hasil Uji Normalitas	103
9. Hasil Uji Linieritas	103
10. Hasil Uji Multikolinieritas	104
11. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	105
12. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan usaha yang ketat. Perusahaan sendiri mengusahakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak dalam transportasi publik kereta api yang berada di Yogyakarta. PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta mampu bertahan dalam kerasnya persaingan usaha industri transportasi karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menjalankan fungsi kegiatan pelayanan publik dengan baik. Untuk menjadi perusahaan yang baik, kinerja karyawan perlu diperhatikan agar stabilitas kinerja perusahaan tetap terjaga. Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja.

Penilaian kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta menggunakan penilaian perilaku kerja karyawan, diharapkan kualitas karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas karyawan dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja yang meliputi aspek ketepatan waktu mencapai target, dorongan berprestasi, integritas dan kerjasama. Dari hasil penilaian masing-masing aspek tersebut nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu: Istimewa (251-300), sangat baik (201-250), baik (151-200), cukup (101-150) dan kurang (50-100). Hasil penilaian karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Capaian Kinerja Karyawan Dipo Kereta dan Lokomotif PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta Periode Bulan Juli-Desember 2017

Bulan	Capaian Kinerja	Keterangan
Juli	191 poin	Baik
Agustus	194 poin	Baik
September	196 poin	Baik
Oktober	196 poin	Baik
November	197 poin	Baik
Desember	195 poin	Baik

(Sumber: HRD di Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta)

Dari Tabel 1, dapat diketahui bahwa capaian hasil kinerja karyawan belum diatas standar yang ditetapkan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta yaitu minimal sebesar 201 poin atau dengan predikat sangat baik. Selain itu pada bulan Juli sampai dengan November, poin hasil kinerjanya cenderung meningkat namun pada bulan Desember mengalami penurunan.

Dari wawancara yang dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, ditemukan beberapa masalah yang sering muncul di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta tersebut yang pertama adalah beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat dan kurangnya motivasi kerja karyawan membuat kinerja karyawan menurun. Hasil pra survey dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pra-Survey
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
Lingkungan Kerja	6	15%
Motivasi	12	30%
Gaya Kepemimpinan	4	10%
Beban Kerja	10	25%
Stres Kerja	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber: Pra-survei dan wawancara pada 40 orang karyawan Dipo

Lokomotif dan Kereta tahun 2018

Dari tabel 2 ada 40 responden yaitu karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang mempengaruhi kinerja mereka. Hasil pra survey tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja menjadi dua faktor tertinggi yang dirasakan oleh karyawan dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Menurut George dan Jones (2005:175), salah satu indikator motivasi kerja adalah Arah Perilaku. Arah perilaku adalah perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Untuk lebih menjelaskan tentang arah perilaku di Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, berikut data keterlambatan karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Data Keterlambatan Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase
Juli	9	6.923 %
Agustus	11	8.462 %
September	12	9.231 %
Oktober	14	10.769 %
November	14	10.769 %
Desember	15	11.538 %

(Sumber: HRD Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta)

Dari Tabel 3 diatas, karyawan yang terlambat dari periode bulan Juli-Desember 2017 cenderung meningkat setiap bulannya dari jumlah karyawan yaitu 130 karyawan. Berdasarkan data diatas terlihat bahwa karyawan kurang taat dalam hal kehadiran. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta menerapkan jam masuk pada pukul 08.00 WIB akan tetapi kenyataannya beberapa karyawan masih belum bisa tepat waktu dan ketika ada penjelasan dari pimpinan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja perusahaan lebih baik. Dari permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan di Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Faktor kedua yang mempengaruhi Kinerja adalah Beban Kerja. Beban kerja adalah suatu hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Menurut Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu

tertentu. Menurut Putera (2012:22), salah satu indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta menetapkan waktu kerja bagi karyawannya dari jam 08.00-17.00 atau selama 9 jam namun pada kenyataannya banyak karyawan yang bekerja lebih dari jam yang ditentukan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, yang menyatakan bahwa hampir setiap harinya karyawan menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan karena pada jam kerja biasa mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka harus menambah jam kerja mereka atau melembur. Dari permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja karyawan di Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan motivasi kerja karyawan dan beban kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan.
2. Tingginya beban kerja bagi karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Capaian kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta tidak stabil.
4. Banyak karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta sering menunda pekerjaannya.
5. Kurangnya motivasi kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian tugasnya tidak memenuhi target yang ditentukan.
6. Karyawan dibebani pekerjaan lain padahal pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan.
7. Karyawan terkadang harus menyelesaikan pekerjaannya melebihi waktu yang telah ditentukan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi. Terlihat bahwa Motivasi kerja dan Beban kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan karena itu penelitian ini membatasi tentang Motivasi kerja dan

Beban kerja terhadap Kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut, tujuan penelitian adalah sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh :

1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.
2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.
3. Motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran kepada:

1. Bagi Organisasi

Manfaat penelitian ini adalah sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa dipraktikan oleh perusahaan / institusi lain.

2. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penelitian lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya kinerja sendiri merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

- 1) Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
- 2) Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

- 3) Menurut Mangkunegara (2002:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
- 4) Hasibuan (2014:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 5) Menurut Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Dari berbagai pengertian teori di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Mangkunegara (2002:22) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. 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.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi

rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja dan rekan kerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Dari pengertian motivasi kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai motivasi kerja meliputi:

- 1) Menurut Malayu S.P dalam Danang (2012:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

- 2) Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.
- 3) Menurut Mangkunegara (2009:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.
- 4) Menurut Hariandja (2009:320) Motivasi adalah sebagai factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Dari berbagai pengertian teori di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Malayu S.P dalam Danang (2012:191) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

b. Indikator

Menurut George dan Jones (2005:175), Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Ada 3 indikator motivasi kerja yaitu:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide yang di berikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

c. Teori-teori Motivasi Kerja

1) *Teori Douglas Mc Gregor*

Ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan. Tiap-tiap pendekatan mendasarkan diri pada serangkaian asumsi atau anggapan mengenai sifat manusia yang diberi nama teori X dan teori Y. Agar tujuan motivasi dapat tercapai, maka para manajer selayaknya menerapkan teori Y dalam perusahaannya. Jika teori Y terlaksana dengan baik, maka orang-orang di dalam organisasi akan di dorong untuk berkembang dan

orang-orang dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan imajinasi mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

2) *Teori Abraham R. Maslow*

Bahwa tindakan atau tingkah laku suatu organisme pada suatu saat tertentu biasanya dipengaruhi oleh kebutuhan-nya yang paling mendesak. Setiap pemimpin perlu memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia. Maslow menyatakan bahwa ada suatu hierarki kebutuhan pada setiap manusia. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Jika kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya. Hierarki kebutuhan manusia yang dimaksud oleh Maslow adalah sebagai berikut: pertama kebutuhan badaniah (*physiological needs*) yang meliputi kebutuhan sandang, pangan dan biologos, yang kedua kebutuhan keamanan (*safety needs*) yang meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa dan keamanan harta, yang ketiga kebutuhan sosial (*social needs*) yang meliputi kebutuhan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan yang ingin di hormati, kebutuhan pada perasaan maju atau berprestasi, serta kebutuhan perasaan partisipasi, yang ke empat kebutuhan penghargaan atau (*esteem needs*) yang meliputi kebutuhan harga diri dan kebutuhan pandangan baik orang lain terhadap dirinya, yang

kelima kebutuhan diri (*self actualization needs*) yang berupa kebutuhan untuk mewujudkan diri dalam arti kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang di dapat dari pekerjaan.

3) *Teori David Mc Clelland*

Mc. Clelland dalam Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa ada tiga dasar yang memotivasi manusia, ketiga kebutuhan tersebut adalah Pertama kebutuhan akan prestasi (*need for Achievement*) orang yang mempunyai prestasi yang tinggi secara umum mereka memiliki ciri-ciri: suka dengan mudah mengambil tanggung jawab, dapat dengan mudah menyelesaikan persoalan, suka menetapkan tanggung jawab yang moderat dan tujuan tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, suka feedback yang berguna untuk evaluasi. Kedua kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) yaitu keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi pengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan kebutuhan kekuatan tinggi suka bertanggung jawab, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif. Ketiga kebutuhan akan afiliasi (*Need For affiliation*) manusia ingin berinteraksi dengan orang lain, mempunyai cita rasa, rasa ingin memiliki, mereka ingin kepercayaan yang jelas dan tegas, cenderung mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama, menyenangkan hubungan persahabatan.

Dari berbagai teori motivasi kerja diatas, peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh McClelland. Penulis memilih menggunakan

teori yang dikemukakan oleh McClelland tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur motivasi karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta. Motivasi untuk berprestasi, karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya. Motivasi terhadap kekuasaan, karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Motivasi terhadap berafiliasi, karyawan akan berusaha menjalin hubungan antar pribadi yang ramah, akrab, dan kooperatif dengan pihak lain. Hal tersebut akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sayuti (2007), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Faktor internal terdiri dari:

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak

sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang memengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi pegawai tersebut untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan memengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat pada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *comited* terhadap pekerjaannya.

Faktor eksternal terdiri dari:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Dari pengertian beban kerja di atas, mendorong beberapa ahli untuk ikut berpendapat mengenai beban kerja meliputi:

- 1) Menurut Gibson dan Ivancevich (2009:163), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.
- 2) Menurut Menpan (1997:46), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Menurut Komaruddin (1996:235), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dari berbagai pengertian teori di atas, yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Menpan (1997:46) yang mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah hasil kali volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

b. Indikator

Menurut Putra (2012:22), indikator beban kerja meliputi:

1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

3) Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

4) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan

c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

B. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

1. Penelitian Theodora (2015) dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang”* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.
2. Penelitian Anggit (2014) berjudul *“Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya”* menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PDAM Surabaya.
3. Penelitian Ridwan (2014) berjudul *“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Elsiscom Prima Karya”* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Elsiscom Prima Karya.
4. Penelitian Putra (2012) berjudul *“Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Finance Cabang Depok”*

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan.

C. Kerangka Berfikir

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi: motivasi kerja dan beban kerja.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan didalam PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, motivasi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyak karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta yang memiliki motivasi yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah mencapai penilaian tertinggi atau penilaian karyawan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan mencapai penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri dan tidak akan mencapai penilaian yang diharapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan tidak mempunyai tanggung jawab dan kesadaran sebagai yang telah ditetapkan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Agar karyawan dapat mencapai kinerja tinggi, hal yang paling utama adalah

motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perusahaan diperlukan tingkat motivasi tinggi, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan.

Menurut Sunyoto (2012: 217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak, dan sebagainya. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja menurut karyawan sendiri pun berbeda-beda. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap sebagai tantangan dalam bekerja. Dan jika persepsi negatif mereka yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan.

Beban kerja yang dimiliki PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Dengan beban kerja yang tinggi di dalam PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, maka karyawan akan terbebani. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua itu tergantung dari masing-masing individunya. Maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak, tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya. Hal ini membuat karyawan akan terbebani dan bekerja tidak maksimal sehingga untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi akan terhambat. Namun seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya.

Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan misalnya dalam ketepatan waktu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh beban kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, di dapatkan hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

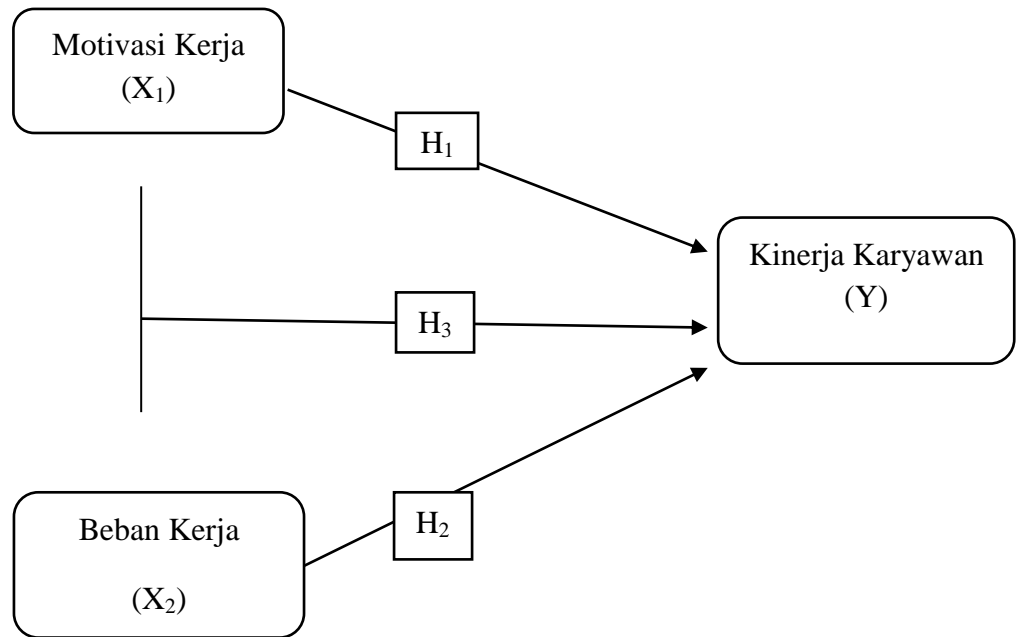
Motivasi kerja dan beban kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Beban kerja yang tinggi disertai dengan motivasi yang rendah dalam bekerja. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai beban kerja tinggi maka karyawan akan merasa terbebani, hal tersebut didukung dengan rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan. Motivasi yang rendah ditambah dengan beban kerja tinggi membuat para karyawan bekerja secara tidak maksimal sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang rendah dengan motivasi yang rendah. Apabila perusahaan mempunyai beban kerja yang rendah maka akan membuat semua karyawan bekerja dengan hasil sebaik-baiknya, namun apabila beban kerja tersebut tidak didukung oleh kesadaran dari setiap karyawan maka hal tersebut tidak akan efektif. Karyawan yang pada dasarnya memiliki motivasi yang rendah akan sulit terpengaruh oleh beban kerja rendah yang ada di perusahaan, Sehingga karyawan tetap akan bekerja sesuai dengan kemauannya dan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal sesuai apa yang diharapkan perusahaan akan tetap terhambat. Beban kerja yang tinggi dengan motivasi yang tinggi. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai beban kerja tinggi maka akan membuat karyawannya merasa terbebani, walaupun karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi, hal ini akan membuat

karyawan merasakan kejenuhan dalam bekerja karena pekerjaannya dirasa tak kunjung terselesaikan. Beban kerja rendah dan motivasi yang tinggi. Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan rendah, maka karyawan akan bekerja dengan hasil semaksimal mungkin apalagi di dukung dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga karyawan akan bekerja sesuai apa yang diharapkan pencapaian penilaian sasaran kerja perusahaan karena karyawan mampu bekerja sesuai harapan.

Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan beban kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Dengan adanya motivasi didalam diri karyawan disertai beban kerja yang rendah. Maka para karyawan akan bekerja secara maksimal serta pencapaian penilaian kinerja karyawan akan mencapai apa yang diharapkan perusahaan.

D. Paradigma Penelitian

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka dan hasil kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia DAOP 6 Yogyakarta.

H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia DAOP 6 Yogyakarta.

H₃: Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia DAOP 6 Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

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

B. Tempat dan Waktu Penelitian

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

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Robbins (2006:260):

a) Kualitas.

Hasil aktifitas yang dilakukan karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta sangat memuaskan dan memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b) Kuantitas.

Jumlah pekerjaan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta yang dapat diselesaikan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu.

Tingkat penyelesaian pekerjaan Unit Sarana pada waktu awal yang diinginkan, dan bagaimana karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta dapat menyelesaikan pekerjaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja dan beban kerja.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1). Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Motivasi kerja

dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang disampaikan oleh George dan Jones (2005:175). Indikator tersebut meliputi:

a. arah perilaku (*need of behaviour*)

Perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan dalam perusahaan.

b. tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja, keras untuk perusahaan.

c. tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

b. Beban Kerja (X_2)

Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_2). Beban Kerja dalam penelitian ini adalah penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja

diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putera (2012:22) antara lain sebagai berikut:

a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat ada pekerjaan yang tak terduga.

c. Standar Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya kesan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan.

d. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan.

D. Populasi Penelitian

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 6 Yogyakarta berjumlah

130 orang. Dalam penelitian ini, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebesar 130 orang karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia DAOP 6 Yogyakarta, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala LIKERT yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991:19), dengan perhitungan skor sebagai berikut :

1. STS = Sangat tidak setuju 4 point
2. TS = Tidak setuju 3 Point
3. S = Setuju 2 Point
4. SS = Sangat setuju 1 Point

Modifikasi skala Likert menurut (Hadi, 1991:19) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan netral, setuju tidak, Tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak

diharapkan oleh suatu instrument. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.	Sumber
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	1,2	Zaputri, R.A., Rahardjo,K., dan Utami,H. N. (2013:3).
	2. Kuantitas Kerja	3,4	
	3. Ketepatan waktu	5,6	
Motivasi Kerja	1. Arah Perilaku	1,2,3	Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.695-708)
	2. Tingkat Usaha	4,5,6	
	3. Tingkat Kegigihan	7,8,9,10	
Beban Kerja	1. Target yang harus dicapai	1,2	Putra, Achmad Syukriansyah. (2012:22).
	2. Kondisi pekerjaan	3,4	
	3. Penggunaan waktu kerja	5,6	
	4. Standar pekerjaan	7,8	

G. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu instrument. Kuesioner ini diujikan pada 130 orang responden yang termasuk pada populasi penelitian. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan *IBM SPSS Statistic 20*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes atau suatu set dari operasi-operasi mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghiselli, *et al.* dalam Jogiyanto, 2011 : 38). Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *construct validity*. Uji validitas konstruk yang digunakan adalah uji *convergent validity* dan *divergent validity*.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan uji validitas dengan *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)* ditunjukkan dalam tabel 5. berikut ini:

Tabel 5.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.848
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1532.883
	Df	276
	Sig.	.000

Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,848 menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $<0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item	1	2	3
1.	Motivasi Kerja	MK01	.652		
		MK02	.677		
		MK03	.614		
		MK04	.716		
		MK05	.726		
		MK06	.729		
		MK07	.843		
		MK08	.624		
		MK09	.677		
		MK10	.657		
2.	Beban Kerja	BK01		.611	
		BK02		.742	
		BK03		.709	
		BK04		.523	
		BK05		.713	
		BK06		.560	
		BK07		.723	
		BK08		.586	
3.	Kinerja Karyawan	KK01			.600
		KK02			.750
		KK03			.604
		KK04			.648
		KK05			.853
		KK06			.648

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker

(dalam Fatah, 2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5.

Divergent validity digunakan untuk mengetahui antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi atau *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 7 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (dalam Fatah, 2015) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85.

Tabel 7. Mean, Standard Deviation, AVE, Cronbach's Value, dan Correlations

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

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Nilai Cronbach Alpha ditunjukkan pada nilai yang di cetak tebal

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri *Cronbach Alpha Value*

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keandalan dari alat yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawab seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien ini merupakan koefisien reliabilitas yang paling sering digunakan karena menggambarkan variasi dari item, baik untuk format benar atau salah

atau bukan, seperti pada skala Likert. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a. 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0.902	Reliabilitas Baik
Beban Kerja	0.866	Reliabilitas Baik
Kinerja Karyawan	0.868	Reliabilitas Baik

Sumber : Data Primer diolah 2018

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini

adalah SPSS versi 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Ghozali (2011: 19) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009:108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Sebelumnya dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu.

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011:103) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier*

Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

a) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.

b) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi

korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

b. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja, dua variabel motivasi kerja dan beban kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin dan lama bekerja. Pengujian hipotesis dengan

menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = c + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Lama Bekerja} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R (IV)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- c : Konstanta
- β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen
- X_1 : Motivasi Kerja
- X_2 : Beban Kerja
- R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak

memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

c. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians *error* yang semakin besar. Varians *error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians *error*. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (ΔR^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS *United Nation Population Fund* (2015: 102)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perkeretaapian

a. Sebelum Indonesia Merdeka

Sejarah perkeretaapian di Indonesia dimulai ketika pencangkulan pertama jalur kereta api Semarang-*Vorstenlanden* (Solo-Yogyakarta) di Desa Kemijen oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele tanggal 17 Juni 1864. Pembangunan dilaksanakan oleh perusahaan swasta *Naamlooze Venootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij* (NV. NISM) menggunakan lebar sepur 1435 mm.

Sementara itu, pemerintah Hindia Belanda membangun jalur kereta api negara melalui *Staatssporwegen* (SS) pada tanggal 8 April 1875. Rute pertama SS meliputi Surabaya-Pasuruan-Malang. Keberhasilan NISM dan SS mendorong investor swasta membangun jalur kereta api seperti *Semarang Joana Stoomtram Maatschappij* (SJS), *Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij* (SCS), *Serajoedal Stoomtram Maatschappij* (SDS), *Oost Java Stoomtram Maatschappij* (OJS), *Pasoeroean Stoomtram Maatschappij* (Ps.SM), *Kediri Stoomtram Maatschappij* (KSM), *Probolinggo Stoomtram Maatschappij* (Pb.SM), *Modjokerto Stoomtram Maatschappij* (MSM), *Malang Stoomtram Maatschappij* (MS), *Madoera Stoomtram Maatschappij* (Mad.SM), *Deli Spoorweg Maatschappij* (DSM).

Selain di Jawa, pembangunan jalur kereta api dilaksanakan di Aceh (1876), Sumatera Utara (1889), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), dan Sulawesi (1922). Sementara itu di Kalimantan, Bali, dan Lombok hanya dilakukan studi mengenai kemungkinan pemasangan jalan rel, belum sampai tahap pembangunan. Sampai akhir tahun 1928, panjang jalan kereta api dan trem di Indonesia mencapai 7.464 km dengan perincian rel milik pemerintah sepanjang 4.089 km dan swasta sepanjang 3.375 km.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Semenjak itu, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi *Rikuyu Sokyuku* (Dinas Kereta Api). Selama penguasaan Jepang, operasional kereta api hanya diutamakan untuk kepentingan perang. Salah satu pembangunan di era Jepang adalah lintas Saketi-Bayah dan Muaro-Pekanbaru untuk pengangkutan hasil tambang batu bara guna menjalankan mesin-mesin perang mereka. Namun, Jepang juga melakukan pembongkaran rel sepanjang 473 km yang diangkut ke Burma untuk pembangunan kereta api disana.

b. Setelah Indonesia Merdeka

Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan pengambilalihan stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambil alihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia

(DKARI). Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama *Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf* (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konfrensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api (Persero) tahun 1998. Pada tahun 2011 nama perusahaan PT. Kereta Api (Persero) berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan meluncurkan logo baru.

Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan yakni PT Reska Multi Usaha (2003), PT Railink (2006), PT Kereta Api Indonesia Commuter Jabodetabek (2008), PT Kereta Api

Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015).

Tabel 9. Ringkasan Sejarah Perusahaan Perkeretaapian Indonesia

Tahun	Nama Perusahaan	Dasar Hukum
1864-1942	<i>Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij (NISM)</i> <i>Staatssporwegen (SS)</i> <i>Semarang Joana Stoomtram Maatschappij (SJS)</i> <i>Semarang Cheribon Stoomtram Maatschappij (SCS)</i> <i>Serajoedal Stoomtram Maatschappij (SDS)</i> <i>Oost Java Stoomtram Maatschappij (OJS)</i> <i>Pasoeroean Stoomtram Maatschappij (Ps.SM)</i> <i>Kediri Stoomtram Maatschappij (KSM)</i> <i>Probolinggo Stoomtram Maatschappij (Pb.SM)</i> <i>Modjokerto Stoomtram Maatschappij (MSM)</i> <i>Malang Stoomtram Maatschappij (MS)</i> <i>Madoera Stoomtram Maatschappij (Mad.SM)</i> <i>Deli Spoorweg Maatschappij (DSM)</i>	-
1942-1945	<i>Rikuyu Sokyoku (Dinas Kereta Api)</i>	-
1945-1950	Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI)	Maklumat Kementerian Perhubungan No. 1/KA Tahun 1946
1950-1963	Djawatan Kereta Api (DKA)	Keputusan Menteri Perhubungan Tenaga dan Pekerjaan Umum RI No. 2 Tahun 1950
1963-1971	Perusahaan Nasional Kereta Api	Peraturan Pemerintah RI No. 22 Tahun 1963

	(PNKA)	
1971-1991	Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA)	Peraturan Pemerintah RI No. 61 Tahun 1971
1991-1998	Perusahaan Umum Kereta Api (PERUMKA)	Peraturan Pemerintah RI No. 57 Tahun 1990
1998-sekarang	PT Kereta Api Indonesia (Persero)	Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 1998

Sumber : *www.kai.id*

2. Profil PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

Daerah operasi muncul pada tahun 1998 setelah status kereta api berubah menjadi Perum. Seiring dengan perubahan status ini banyak struktur organisasi yang diganti namanya. Seperti kantor inspeksi dirubah menjadi Daerah Operasi. Daerah Operasi 6 (Daop 6) merupakan salah satu Daop yang ada di pulau Jawa. PT. Kereta api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta berkedudukan di Jalan Lempuyangan No. 1 Yogyakarta. Telepon (0274) 5133358, Fax (0274) 512056. Dengan batas wilayah :

1. Sebelah barat : Kampung Tukangan
2. Sebelah selatan : Rel kereta api
3. Sebelah Timur : Jalan Raya Lempuyangan
4. Sebelah Utara : Gudang

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta dipimpin oleh seorang Executive Vice President (EVP). Daerah Operasi 6 Yogyakarta membawahi beberapa kabupaten dan kotamadya di Jawa Tengah dan Yogyakarta yaitu: Kotamadya Yogyakarta, Kotamadya Surakarta, Kotamadya Magelang, Kabupaten Purworejo, Kabupaten Kulon

Progo, Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kabupaten Klaten, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Sragen, Kabupaten Grobogan, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten Temanggung. Sedangkan Stasiun Kereta Api yang berada di wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta terdiri dari 32 stasiun :

1. Stasiun Kelas Besar A : Yogyakarta (Yk) & Solobalapan (Slo)
2. Stasiun Kelas Besar B : Lempuyangan (Lpn)
3. Stasiun Kelas Besar C : Purwosari (Pws) & Solojebres (Sk)
4. Stasiun Kelas 1 : Wates (Wt), Rewulu (Rwl) & Klaten (Kt)
5. Stasiun Kelas 2 : Maguwo (Mgw), Brambanan (Bbn), Ceper (Ce) & Sragen (Sr).
6. Stasiun Kelas 3 : Jenar (Jn), Wojo (Wj), Sentolo (Stl), Patukan (Ptn), Delanggu (Dl), Srowot (Swt), Solokota (Sta), Gawok (Gw), Sukoharjo (Skh), Pasarnguter (Pnt), Wonogiri (Wng), Palur (Pl), Kebonromo (Kro), Kemiri

(Kmr), Masaran (Msr), Kedungbanteng (Kdb), Kalioso (Ko), Salem (Slm), Sumberlawang (Sum), Goprak (Gpk).

3. Struktur Organisasi PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

PT Kereta Api Indonesia (Persero) wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta adalah satuan organisasi yang berada dibawah Direktur Utama dan berkedudukan di Yogyakarta. Dipimpin oleh seorang Executive Vice president (EVP) dan Deputy Executive Vice president (Deputy EVP) sebagai wakilnya. Executive Vice president (EVP) mempunyai tugas merencanakan dan mengoptimalkan penyelenggaraan kegiatan usaha perusahaan di wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta. Selanjutnya Deputy EVP mempunyai tugas merencanakan dan mengoptimalkan penyelenggaraan operasi sarana dan prasarana di wilayah Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Susunan organisasi di bawah Daerah Operasi 6 Yogyakarta terdiri atas:

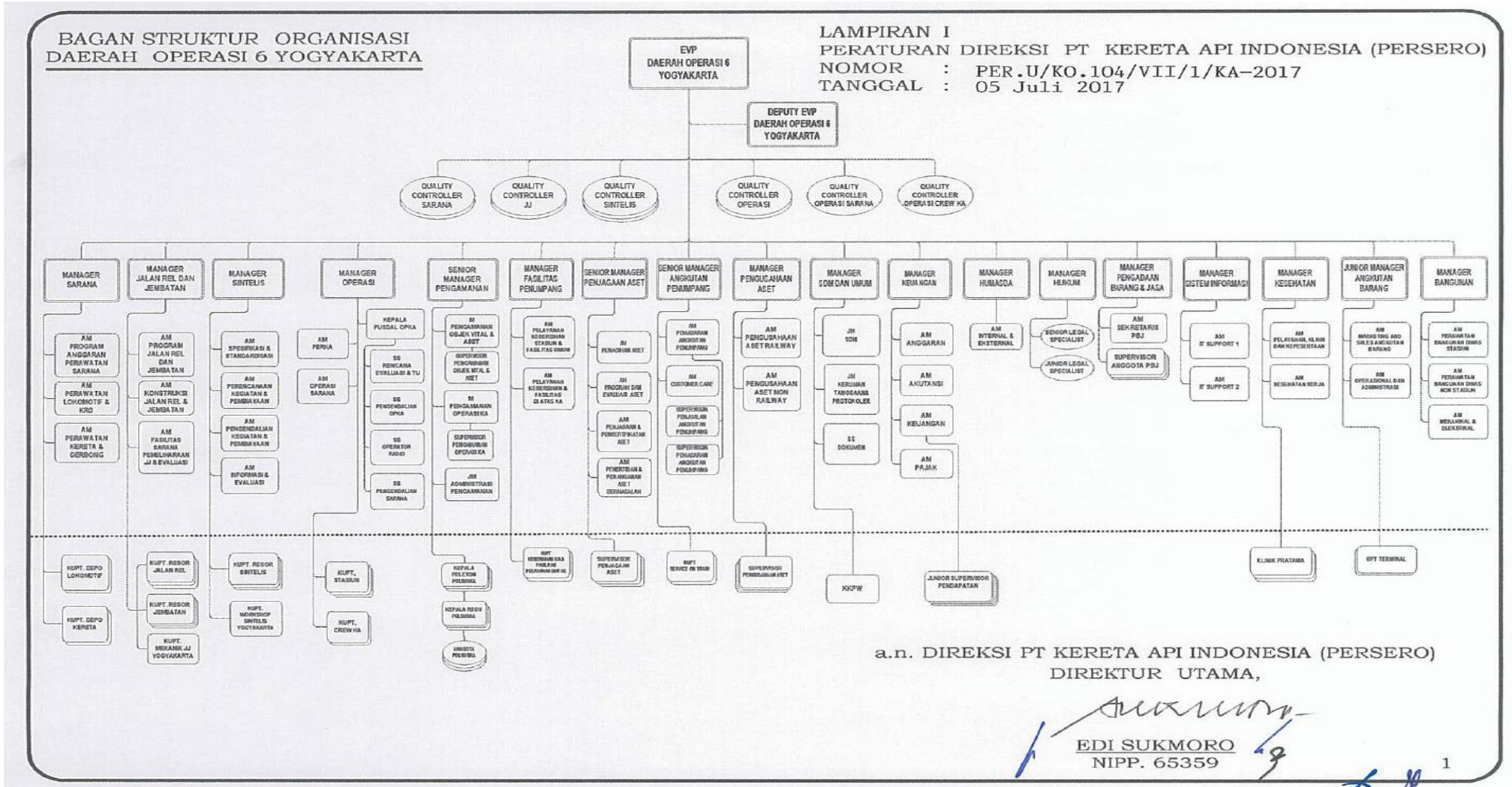
1. Deputy Daerah Operasi 6 Yogyakarta
2. Bagian Hubungan Masyarakat Daerah
3. Bagian Hukum
4. Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum
5. Bagian Keuangan
6. Bagian Sistem Informasi
7. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa

8. Bagian Sarana
9. Bagian Jalan Rel dan Jembatan
10. Bagianb Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik
11. Bagian Operasi
12. Bagian Pengamanan
13. Bagian Penjagaan Aset
14. Bagian Fasilitas Penumpang
15. Bagian Angkutan Penumpang
16. Bagian Pengusahaan Aset
17. Bagian Kesehatan
18. Bagian Angkutan Barang
19. Bagian Bangunan
20. *Quality Controller*

Kata Organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintah, dan lain-lain. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian perusahaan yang baik. Struktur organisasi merupakan gambaran hubungan antar satuan organisasi yang didalamnya terdapat pejabat, tugas, dan wewenang yang masing-masing mempunyai peran tertentu dalam kesatuan utuh. Struktur organisasi biasanya digambarkan dalam sebuah bagan struktur organisasi.

Struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 6
Yogyakarta telah ditetapkan pada SK Direksi PT Kereta Api Indonesia
(Persero) Nomor : PER.U/KO.104/VII/1/KA-2017 tanggal 5 Juli 2017
sebagai berikut:

Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi PT. KAI (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta



Sumber : PT. KAI (Persero)

Tahun : 2018

4. Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia

VISI

Terwujudnya Kereta Api Sebagai Pilihan Utama Jasa Transportasi
Dengan Fokus Keselamatan dan Pelayanan

MISI

Menyelenggarakan Jasa Transportasi Sesuai Keinginan Stake
Holders dengan Meningkatkan Keselamatan dan Pelayanan Serta
Penyelenggaraan yang Semakin Efisien

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta, dan (3) pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta berjumlah 130 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	129	99,2
Perempuan	1	0,8
Jumlah	130	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 99,2% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 0,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dipo Lokomotif dan

Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (99,2%).

2) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	4	3,1
SMP	5	3,9
SMA	119	91,5
Diploma	2	1,5
Jumlah	130	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 3,1%, karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 3,9%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 91,5%, dan karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta berpendidikan SMA (91,5%).

3) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-25 tahun	39	30,0
26-30 tahun	26	20,0
31-35 tahun	40	30,8
>35 tahun	25	19,2
Jumlah	130	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-25 tahun sebanyak 30,0%, karyawan yang berusia antara 26-30 tahun sebanyak 20,0%, karyawan yang berusia antara 31-35 tahun 30,8%, dan karyawan yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 19,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta berusia antara 31-35 tahun (30,8%).

4) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada Tabel 13 berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<1 tahun	6	4.6
1-5 tahun	32	24.6
6-10 tahun	56	43.1
>10 tahun	36	27.7
Jumlah	130	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4,6%, karyawan dengan lama kerja antara 1-5 tahun sebanyak 24,6%, karyawan dengan lama kerja antara 6-10 tahun 43,1%, dan karyawan dengan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 27,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan lama kerja 6-10 tahun (43,1%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi: motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 17,00; nilai maksimum sebesar 40,00; mean sebesar 32,05; dan standar deviasi sebesar 4,49. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, dan 4.

Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada Tabel 14 berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 36,54$	17	13,1
Sedang	$27,56 \leq X < 36,54$	97	74,6
Rendah	$X < 27,56$	16	12,3
Jumlah		130	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang menilai motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 13,1%, karyawan yang menilai motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 74,6%, dan karyawan yang menilai motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 12,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 74,6%.

2) Beban Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel beban kerja diperoleh nilai minimum sebesar 13,00; nilai maksimum sebesar 32,00; mean sebesar 26,42; dan standar deviasi sebesar 3,45. Selanjutnya variabel beban kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel beban kerja terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4.

Kategorisasi untuk variabel beban kerja disajikan pada Tabel 15 berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Beban Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,87$	24	18,5
Sedang	$26,42 \leq X < 29,87$	45	34,6
Rendah	$X < 26,42$	61	46,9
Jumlah		130	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan beban kerja dalam kategori tinggi sebanyak 18,5%, karyawan yang menilai beban kerja dalam kategori sedang sebanyak 34,6%, dan karyawan yang merasakan beban kerja dalam kategori rendah sebanyak 46,9%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan beban kerja dalam kategori sedang yaitu ada 46,9%.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 10,00; nilai maksimum sebesar 24,00; mean sebesar 18,99; dan standar deviasi sebesar 3,00. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4.

Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 16 berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21,99$	29	22,3
Sedang	$15,99 \leq X < 21,99$	86	66,2
Rendah	$X < 15,99$	15	11,5
Jumlah		130	100,0

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 22,3%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 66,2%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 11,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 66,2%.

2. Uji Prasyarat Analisis

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,065	Normal
Beban Kerja	0,070	Normal
Kinerja Karyawan	0,092	Normal

Sumber: Data Primer 2018

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 18. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,349	Linier
Beban Kerja	0,171	Linier

Sumber: Data primer 2018

Hasil uji linieritas pada Tabel 18 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 19 di bawah ini:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,979	1,021	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0,979	1,021	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer 2018

Dari Tabel 19 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

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

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan Tabel 20 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,253 ($p < 0,01$); hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,064. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,462 ($p < 0,001$); hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,202. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,190 ($p < 0,05$); dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar 0,433 ($p < 0,001$); hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,237.

Tabel 21. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.	Terbukti
2.	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.	Terbukti
3.	Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,253 ($p < 0,01$); hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,064. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator arah perilaku yaitu mengacu pada perilaku karyawan yang dipilih untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan menjadi indikator dengan nilai skor paling rendah yaitu 26,57. Hal itu berarti arah perilaku yang ditunjukkan karyawan diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja juga dapat dipengaruhi oleh tingkat usaha. Dari data keterlambatan sebaiknya Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta meningkatkan ketaatan dan peraturan terhadap karyawan sarta membangun motivasi terhadap karyawan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan seperti datang tepat waktu untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi perusahaan.

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

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,462 ($p < 0,001$); hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,202. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan meningkat. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor.

Indikator ketaatan pada penggunaan waktu menunjukkan bahwa waktu kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh karyawan. Karena merupakan hal yang sangat penting peranannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan,

karena ketika penggunaan waktu kerja dengan baik maka pekerjaan mereka akan memiliki hasil yang baik sebaliknya apabila tidak dapat menggunakan waktu dengan baik maka tidak dapat menghasilkan hasil yang baik.

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

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

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,190 ($p < 0,05$); dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar 0,433 ($p < 0,001$); hal ini menunjukkan

bahwa secara simultan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,237. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi maka baik buruknya kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi untuk karyawan adalah hal penting. Dengan tingkat motivasi karyawan yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan apabila motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja pada organisasi tersebut. Apabila dalam perusahaan karyawan memiliki motivasi yang rendah maka target yang ingin dicapai akan terhambat. Sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

Beban kerja juga menjadi faktor mempengaruhi kinerja. Menurut Menpan (1997:46), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang ada pada karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta cukup berat hal ini di tunjukkan dengan banyak karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditentukan karena tuntutan pekerjaan yang belum terselesaikan.

Beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan karyawan kelelahan karena tugasnya terlalu banyak bahkan sampai menyebabkan stress kerja. hal ini akan berdampak pada perilaku yaitu tidak efektif dalam bekerja.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi motivasi kerja dan beban kerja di dalam Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Karyawan yang memiliki motivasi rendah dan mereka bekerja dengan beban kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja rendah diikuti beban kerja menjadi tinggi karena dengan banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan tepat waktu. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan beban kerja yang standar cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, karena mereka memiliki kesadaran yang tinggi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya dan didukung

oleh beban kerja yang sesuai standar karena itu pekerjaannya dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,253 ($p < 0,01$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,064.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,462 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,202.
3. Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,190 ($p < 0,05$); dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar 0,433 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,237.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan motivasi kerja dan beban kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,237 atau 23,7%. Dengan demikian masih terdapat 76,3% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan,

Pengambilan data pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dipo Lokomotif dan Kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan arah perilaku, sebaiknya perusahaan meningkatkan peraturan ketaatan pada karyawan, agar karyawan menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan. Maka perusahaan juga harus membangun motivasi kepada karyawan agar mereka memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja

karyawan lebih baik karena karyawan akan berperilaku sesuai tujuan perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan sebaiknya memperhatikan jam kerja para karyawan untuk menggunakan waktu kerja sebaik- baiknya, karena dengan penggunaan waktu kerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Hal lainnya dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan standar kerja seperti kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas waktu tersedia.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi kerja dan beban kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 23,7%, sehingga masih ada 76,3% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variable yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.Bandung.
- Anggit Astianto, 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014).
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. *Artikel*. Jakarta.
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. 1959. Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Febri Furqon Artadi (2015). dalam jurnal ecomonica berjudul “ *Pengaruh Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*”
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- George and Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall..
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22.Edisi 5*.Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro

- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2009). *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Statistik dalam Basic Jilid I*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Kim, J. & F.J. Kohout. (1975). *Multiple regression analysis: subprogram regression*. New York: McGraw Hill
- Komaruddin, 1996, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar* Jakarta : CV. Rajawali
- Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrid dan Hubeis, Aida Vitayala. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manuaba, A, (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE , Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT. Guna Widya. Surabaya. Hal. 1-4
- Menpan. (1997). *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id> diunduh pada tanggal 20 Desember 2017.
- Muhson, Ali. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diktat.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Prawirosentono, S., 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.

- Ridwan, Heru & Faisal Riza (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya*. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S., & Timothy A. J. (2008). “*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Saleleng, m., & Soegoto, a. S. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten sorong selatan*. Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi, 3(3).
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sayuti. 2007. *Motivasi & Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Theodora, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. AGORA Vol. 3, No. 2. Universitas Kristen Petra
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Yth. Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia
DAOP 6
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta”**. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb

Hormat saya,

Pebri Fitri Antaka
NIM. 14808141012

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (v).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-l miliki.

Data Responden:

Nama : *) **boleh tidak diisi**

Jenis Kelamin : (...) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Pendidikan Terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar 5. Sarjana (S1)

2. Sekolah Menengah Pertama

3. Sekolah Menengah Atas

4. Diploma

Usia : _____ Tahun

Lama bekerja : _____ Tahun

Keterangan:

1. STS : Sangat tidak setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan				
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu				
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan				
4.	Saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu				
5.	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6.	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu				

	penyelesaian pekerjaan				
7.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja.				
8.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam perusahaan.				
9.	Saya tidak pernah bolos kerja.				
10.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik.				
11.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti.				
12.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi				
13.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi				
14.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.				
15.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.				
16.	Saya bekerja dengan terampil				
17.	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.				
18.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.				
19.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama tiap harinya.				
20.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
21.	Pada saat jam istirahat saya juga mengerjakan pekerjaan saya.				

22.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.				
23.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan.				
24.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.				

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas

NO	Motivasi Kerja										Beban Kerja								Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
6	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
9	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
10	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
12	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
13	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3
14	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3
15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
16	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2
19	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2
20	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
23	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
24	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3

25	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
28	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
29	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
31	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
34	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3
37	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
39	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
41	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
42	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
43	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
44	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
45	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
46	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
47	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
48	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
49	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
50	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3

51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3
52	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
53	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
54	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
58	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
60	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
63	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
64	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2
65	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
66	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
67	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
68	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
70	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
71	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2
72	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
74	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
75	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
76	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

77	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	
78	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3
79	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
80	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
81	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	
82	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
83	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
84	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
85	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
86	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	
87	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
88	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
89	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	
90	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	
91	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
92	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
93	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	
95	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
97	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	1	2	2	1	2	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
100	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	
101	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
102	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	

103	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
104	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
105	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
107	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
108	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
109	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3
111	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
112	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
113	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
114	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
115	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2
116	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2
117	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
119	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
120	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
121	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2
122	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2
123	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4
126	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Usia	Lama_Kerja
1	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
2	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
3	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
4	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	6-10 tahun
5	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
6	Laki-Laki	Diploma	31-35 tahun	>10 tahun
7	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
8	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
9	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
10	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
11	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
12	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
13	Laki-Laki	Diploma	31-35 tahun	>10 tahun
14	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
15	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
16	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
17	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
18	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
19	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
20	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
21	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
22	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
23	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
24	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
25	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
26	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
27	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
28	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
29	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	>10 tahun
30	Laki-Laki	SD	>35 tahun	>10 tahun
31	Perempuan	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
32	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
33	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
34	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
35	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
36	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
37	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
38	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun

39	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
40	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
41	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
42	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
43	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
44	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
45	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
46	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
47	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
48	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
49	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
50	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
51	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
52	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
53	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
54	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
55	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
56	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
57	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
58	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
59	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
60	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
61	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
62	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
63	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
64	Laki-Laki	SD	>35 tahun	>10 tahun
65	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
66	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
67	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
68	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
69	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
70	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
71	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
72	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
73	Laki-Laki	SMP	>35 tahun	>10 tahun
74	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
75	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
76	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
77	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
78	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
79	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun

80	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
81	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
82	Laki-Laki	SMP	>35 tahun	>10 tahun
83	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
84	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
85	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
86	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
87	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	6-10 tahun
88	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
89	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
90	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
91	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
92	Laki-Laki	SMP	>35 tahun	>10 tahun
93	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
94	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
95	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
96	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
97	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
98	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
99	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
100	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
101	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
102	Laki-Laki	SMP	>35 tahun	>10 tahun
103	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
104	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	6-10 tahun
105	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	6-10 tahun
106	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	6-10 tahun
107	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
108	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
109	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
110	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun
111	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
112	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	<1 tahun
113	Laki-Laki	SMP	>35 tahun	>10 tahun
114	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
115	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	6-10 tahun
116	Laki-Laki	SD	>35 tahun	>10 tahun
117	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
118	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
119	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	1-5 tahun
120	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	1-5 tahun

121	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
122	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	>10 tahun
123	Laki-Laki	SD	>35 tahun	>10 tahun
124	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	6-10 tahun
125	Laki-Laki	SMA	26-30 tahun	>10 tahun
126	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
127	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun
128	Laki-Laki	SMA	31-35 tahun	>10 tahun
129	Laki-Laki	SMA	>35 tahun	6-10 tahun
130	Laki-Laki	SMA	21-25 tahun	6-10 tahun

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.848
Approx. Chi-Square		1532.883
Bartlett's Test of Sphericity	Df	276
	Sig.	.000

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
MK01	.652		
MK02	.677		
MK03	.614		
MK04	.716		
MK05	.726		
MK06	.729		
MK07	.843		
MK08	.624		
MK09	.677		
MK10	.657		
BK01		.611	
BK02		.742	
BK03		.709	
BK04		.523	
BK05		.713	
BK06		.560	
BK07		.723	
BK08		.586	
KK01			.600
KK02			.750
KK03			.604
KK04			.648
KK05			.853
KK06			.648

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	130	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

b. Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	8

c. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	6

Lampiran 6. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis Kelamn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	129	99.2	99.2	99.2
Valid Perempuan	1	.8	.8	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	4	3.1	3.1	3.1
SMP	5	3.8	3.8	6.9
Valid SMA	119	91.5	91.5	98.5
DIPLOMA	2	1.5	1.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-25 tahun	39	30.0	30.0	30.0
26-30 tahun	26	20.0	20.0	50.0
Valid 31-35 tahun	40	30.8	30.8	80.8
>35 tahun	25	19.2	19.2	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 tahun	6	4.6	4.6	4.6
1-5 tahun	32	24.6	24.6	29.2
Valid 6-10 tahun	56	43.1	43.1	72.3
>10 tahun	36	27.7	27.7	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Lampiran 7. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	130	17	40	32,05	4,49
Beban Kerja	130	13	32	26,42	3,45
Kinerja Karyawan	130	10	24	18,99	3,00
Valid N (listwise)	130				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Motivasi_Kerja			
M	=	32,05	
Sd	=	4,49	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$	
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	:	$X < M - SD$	
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 36,54$	
Sedang	:	$27,56 \leq X < 36,54$	
Rendah	:	$X < 27,56$	

Beban_Kerja			
M		=	26,42
Sd		=	3,45
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	29,87
Sedang	:	$26,42 \leq X <$	29,87
Rendah	:	$X <$	26,42

Kinerja_Karyawan			
M		=	18,99
Sd		=	3,00
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	21,99
Sedang	:	$15,99 \leq X <$	21,99
Rendah	:	$X <$	15,99

Hasil Uji Kategorisasi

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	17	13.1	13.1	13.1
Valid SEDANG	97	74.6	74.6	87.7
Valid RENDAH	16	12.3	12.3	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	24	18.5	18.5	18.5
Valid SEDANG	45	34.6	34.6	53.1
Valid RENDAH	61	46.9	46.9	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TINGGI	29	22.3	22.3	22.3
Valid SEDANG	86	66.2	66.2	88.5
Valid RENDAH	15	11.5	11.5	100.0
Total	130	100.0	100.0	

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_Kerja	Beban_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		130	130	130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.2046	3.3019	3.1654
	Std. Deviation	.44926	.43071	.50000
	Absolute	.115	.114	.109
Most Extreme Differences	Positive	.071	.071	.076
	Negative	-.115	-.114	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.309	1.295	1.241
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065	.070	.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9. Hasil Uji Linearitas

Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	6.486	18	.360	1.552	.086
		Linearity	2.085	1	2.085	8.981	.003
		Deviation from Linearity	4.401	17	.259	1.115	.349
	Within Groups		25.764	111	.232		
Total			32.250	129			

Kinerja_Karyawan * Beban_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Beban_Kerja	Between Groups	(Combined)	10.427	15	.695	3.632	.000
		Linearity	6.714	1	6.714	35.072	.000
		Deviation from Linearity	3.714	14	.265	1.386	.171
	Within Groups		21.822	114	.191		
Total			32.250	129			

Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_Kerja, Motivasi_Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.233	.43803

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.882	2	3.941	20.539	.000 ^b
	Residual	24.368	127	.192		
	Total	32.250	129			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.837	.380		2.205	.029		
	Motivasi_Kerja	.214	.087	.192	2.467	.015	.979	1.021
	Beban_Kerja	.497	.090	.428	5.497	.000	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia ^b		Enter
2	Motivasi Kerja ^b		Enter
3	Beban Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.105 ^a	.011	-.021	3.031	.011	.346	4	125	.846
2	.273 ^b	.075	.037	2.943	.064	8.548	1	124	.004
3	.498 ^c	.248	.211	2.664	.173	28.309	1	123	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia, Motivasi Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia, Motivasi Kerja, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.730	4	3.183	2.004	.083 ^c
	Residual	1148.262	125	9.186		
	Total	1160.992	129			
2	Regression	86.783	5	17.357	2.004	.083 ^c
	Residual	1074.209	124	8.663		
	Total	1160.992	129			

	Regression	287.760	6	47.960	6.755	.000 ^d
3	Residual	873.232	123	7.099		
	Total	1160.992	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia, Motivasi Kerja

d. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.322	4.085		4.240	.000
	Jenis Kelamn	.766	3.057	.022	.251	.803
	Pendidikan	-.274	.713	-.038	-.384	.701
	Usia	.101	.096	.222	1.052	.295
	Lama Kerja	-.162	.148	-.236	-1.093	.276
2	(Constant)	11.948	4.372		2.733	.007
	Jenis Kelamn	.799	2.968	.023	.269	.788
	Pendidikan	-.227	.692	-.031	-.328	.743
	Usia	.093	.093	.205	.998	.320
	Lama Kerja	-.159	.144	-.232	-1.106	.271
3	Motivasi Kerja	.169	.058	.253	2.924	.004
	(Constant)	4.132	4.222		.979	.330
	Jenis Kelamn	-.890	2.706	-.026	-.329	.743
	Pendidikan	.246	.633	.034	.388	.698
	Usia	.046	.085	.101	.541	.590
	Lama Kerja	-.044	.132	-.063	-.329	.743
	Motivasi Kerja	.127	.053	.190	2.403	.018
	Beban Kerja	.377	.071	.433	5.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda Tahap 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia ^b		Enter
2	Beban Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.105 ^a	.011	-.021	3.031	.011	.346	4	125	.846
2	.461 ^b	.213	.181	2.715	.202	31.743	1	124	.000

a. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.730	4	3.183	.346	.846 ^b
	Residual	1148.262	125	9.186		
	Total	1160.992	129			
2	Regression	246.765	5	49.353	6.694	.000 ^c
	Residual	914.228	124	7.373		
	Total	1160.992	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia

c. Predictors: (Constant), Lama Kerja, Jenis Kelamn, Pendidikan, Usia, Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.322	4.085		4.240	.000
	Jenis Kelamn	.766	3.057	.022	.251	.803
	Pendidikan	-.274	.713	-.038	-.384	.701
	Usia	.101	.096	.222	1.052	.295
	Lama Kerja	-.162	.148	-.236	-1.093	.276
2	(Constant)	7.561	4.049		1.867	.064
	Jenis Kelamn	-1.028	2.757	-.030	-.373	.710
	Pendidikan	.243	.645	.034	.377	.707
	Usia	.048	.086	.107	.561	.576
	Lama Kerja	-.038	.135	-.055	-.281	.779
	Beban Kerja	.402	.071	.462	5.634	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan