

BEBAN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK CABANG MANADO

Oleh:
Agripa Toar Sitepu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: agripa.toar.sitepu@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado mengalami penurunan kinerja pada tahun 2011-2012. Fenomena yang terjadi di bank ini adalah beban kerja yang tinggi yakni volume kerja dan juga jumlah karyawan yang sedikit jika dibandingkan dengan bank-bank lain, serta kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan yang relatif masih baru, berusia muda dan kurang pengalaman. Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BTN Manado Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 42 orang karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian beban kerja di BTN. Sebagian karyawan mengalami kelebihan beban kerja dan sebagian lagi kekurangan beban kerja.

Kata kunci: beban kerja, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is a function of the interaction between ability and motivation. Workload is the amount of work that must be borne by a job or unit organization and product of the work volume and the norms of the time. Motivation is the willingness to do something. Bank Tabungan Negara Branch Manado experience decreased performance in 2011-2012. Phenomena that occur in this bank is high workload the volume of work and also the number of employees is small compared with other banks, as well as lack of motivation given to employees who are relatively new, young and less experienced. The research objective was to examine the effect of workload and motivation on the performance of employees at BTN Manado. The research is associative method by using multiple linear regression analysis. Data obtained by questionnaire to 42 permanent employees. The results showed that the workload and work motivation have simultaneously significant effect on employee performance and motivation has significantly influence employee performance. While the workload impact on employee performance but not significantly. These results indicate that there is inequality in the distribution of the workload in the BTN. Most employees experience work overload and lack some workload.

Keywords: workload, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumberdaya manusia. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai “*a managerial perspective which argues the need to establish an integrated series of personnel policies to support organization strategy*” (Beardwell dan Claydon, 2007:5). Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan (Simamora, 2006:12). Dalam hal ini manajemen sumber daya manusianya harus dapat disinergikan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Dessler (2009:127) berpendapat kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Keputusan MenPan Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan teori, beban kerja mempengaruhi bukan hanya kondisi fisik karyawan tetapi juga kondisi psikis. Dalam hal ini kondisi psikis yang dimaksud adalah faktor motivasi kerja. Mayoritas karyawan BTN adalah berusia 20-30 tahun dan lulusan-lulusan baru (*fresh graduates*) yang masih kurang pengalaman. Oleh karena itu, motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Karyawan BTN mengalami penurunan kinerja yang diukur dengan pencapaian target *non performing loan* yang masih dibawah target. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor nasabahnya ataupun karyawannya itu sendiri. BTN Manado mencatat kenaikan jumlah nasabah yang menabung sebesar kurang lebih 37.000 orang nasabah. Tahun 2011 BTN memiliki jumlah penabung sebesar 36.380 nasabah meningkat pada 2012 sebesar 74.493 nasabah. Selain itu dalam hal pemberian kredit, BTN juga mengalami peningkatan secara signifikan jumlah kreditor dari tahun ke tahun, sehingga dari sisi manajemen sumberdaya manusia, karyawan BTN memiliki beban kerja yang cukup tinggi yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang sedikit (42 orang karyawan tetap) jika dibandingkan dengan bank-bank lain dan waktu kerja yang melebihi batas waktu kerja pada umumnya yaitu lebih dari 8 jam per hari padahal jumlah nasabah yang menabung dan diberi kredit meningkat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari :

1. Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BTN Cabang Manado
2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan BTN Cabang Manado.
3. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BTN Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2008:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia secara sederhana adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan.

Dessler (2009:20) menyatakan bahwa seorang manajer personalia harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen antara lain:

- Perencanaan (*planning*), yakni merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu tewujudnya suatu perusahaan.
- Pengorganisasian (*organizing*), adalah kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, intergasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi dimana organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan.
- Pengarahannya (*directing*), yakni mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- Pengendalian (*controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Motivasi Kerja

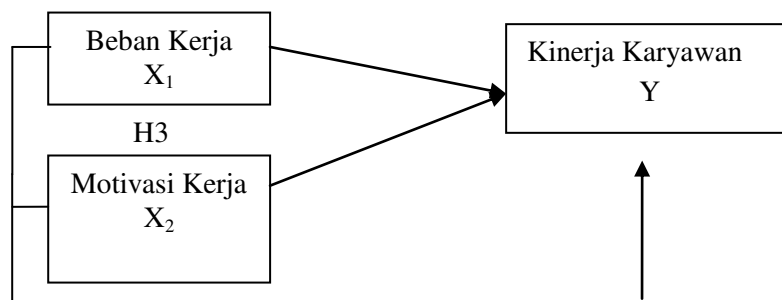
Robbins dan Judge (2007:166) berpendapat *Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinstik yang ada pada individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin dapat pula memperuhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Penelitian terhadap motivasi menunjukkan kesimpulan sebagai berikut :

- Analisis motivasi harus memusatkan pada faktor-faktor yang minimbulkan atau mendorong aktivitas-aktivitas para individu. Faktor-faktor tersebut mencakup kebutuhan-kebutuhan, motif-motif dan drive-drive.
- Motivasi berorientasi proses dan berhubungan dengan pilihan, arah. Tujuan, dan balas jasa perilaku yang diterima atas kinerja.

Kinerja Karyawan

Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006:63) mengatakan bahwa Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Robbins (2001:6) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Tetapi masih ada yang hilang dari bagian itu selain kemampuan dan motivasi yaitu kesempatan. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dessler (2009 : 127) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Kerangka Konseptual Penelitian**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Konsep Diolah, 2013

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:

H1 : Beban kerja dan motivasi kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Beban kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pemberian kuisioner, melakukan observasi dan wawancara terhadap karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi di BTN cabang Manado sebanyak 72 Orang karyawan, dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebesar 42 orang karyawan yang merupakan karyawan tetap bank dengan metode *purposive sampling*.

Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas (X) :

1. Beban kerja (X₁) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan 2010:2).

Variabel beban kerja menggunakan indikator :

- a) Waktu Kerja
- b) Jumlah Pekerjaan
- c) Faktor Internal Tubuh
- d) Faktor Eksternal Tubuh

2. Motivasi kerja (X₂) adalah kemauan untuk berbuat sesuatu. Sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu (Supriyono 2009:239). Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinstik yang ada pada individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin dapat pula memperuhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Variabel motivasi menggunakan indikator menurut Abraham Maslow (Robbins 2007:167) :

- a) Fisiologis
- b) Rasa Aman
- c) Kasih Sayang

- d) Harga Diri
 - e) Aktualisasi Diri
3. Kinerja Karyawan (variabel terikat Y)
- Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Dessler 2009:127). Kinerja karyawan menggunakan indikator:
- 1. Target-target Perusahaan
 - 2. Target Tiap Unit/Pribadi
 - 3. Target Waktu

Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks instrument dari variabel. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pertanyaan valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien alpha cronbach. Untuk mengetahui bahwa instrument adalah reliabel jika nilai r Alpha di atas 0,6. (Supangat (2006:351))

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian signifikansi koefisien regresi. Normalitas disini menggunakan metode P-Plot

b) Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolineritas adalah untuk melihat adanya korelasi signifikan yang hampir mendekati sempurna antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen maka terjadi multikolinearitas. Pada penelitian ini multikolinearitas diukur dengan VIF. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika memiliki nilai di sekitar angka 1 (satu).

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat signifikansi alpha koefisien korelasi $> 0,05$ atau dengan metode *scatter plot*. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu seperti bergelombang, menyempit kemudian melebar. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi ganda. Sugiyono (2008:277) menyatakan bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- X1 = Beban Kerja
- A = Konstanta
- X2 = Motivasi Kerja
- $\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = error
- Y = Kinerja Karyawan

4. Pengujian Hipotesis :

a. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

b. Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien t hitung dengan membandingkan t-tabel dengan t-hitung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil tabulasi kuisioner, pada Tabel 1 dibawah ini menunjukkan data jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan unit kerja.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Keadaan	
		Jumlah	Persentase (%)
1. Jenis Kelamin			
a. Pria		25	59
b. Wanita		17	41
2. Usia Responden			
a. 20 – 30 Tahun		19	45
b. 31 – 40 Tahun		14	33
c. \geq 40 Tahun		9	22
3. Tingkat Pendidikan			
a. SLTA		7	17
b. Sarjana		35	83
4. Unit Kerja			
a. <i>Consumer Unit</i>		10	24
b. <i>Commercial Unit Supporting</i>		8	19
c. <i>Operation</i>		14	38
d. <i>Non- Operation</i>		10	19

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Deskripsi pada Tabel 1 di atas dapat, dijelaskan bahwa BTN lebih banyak memiliki karyawan Pria. Hal ini dikarenakan sesuai dengan program dari BTN yaitu memfokuskan pada kredit perumahan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja di lapangan dan membutuhkan fisik yang lebih kuat. Dari tingkat pendidikan, BTN lebih mengutamakan yang berpendidikan strata satu ke atas. Hal ini diharuskan untuk meningkatkan kapabilitas dari karyawan, karena ada beberapa unit yang memerlukan karyawan dengan kapabilitas yang tinggi. Karyawan di BTN mayoritas berusia 20-30 tahun karena dalam hal rekrutmen BTN dalam posisi-posisi tertentu lebih diutamakan yang *fresh graduate* dan posisi untuk umur di atas 40 tahun keatas diperuntukkan pada posisi manajer dan supervisor karena dibutuhkan pengalaman dalam posisi ini. Pada unit kerja, BTN memiliki banyak karyawan pada unit operasi. Unit operasi dibagi menjadi *Teller Service & Sub Unit, Transaction Processing Sub Unit, General Administration Sub Unit, Loan Administration & Document Sub Unit*.

Validitas**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Indikator	Nilai
Waktu Kerja	0,916
Volume Kerja	0,906
Faktor Internal Tubuh	0,951
Faktor Eksternal Tubuh	0,906
Fisiologis	0,791
Rasa Aman	0,847
Sosial	0,880
Penghargaan	0,894
Aktualisasi Diri	0,857
Target Perusahaan	0,943
Target Pribadi	0,926
Tenggat Waktu	0,941

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

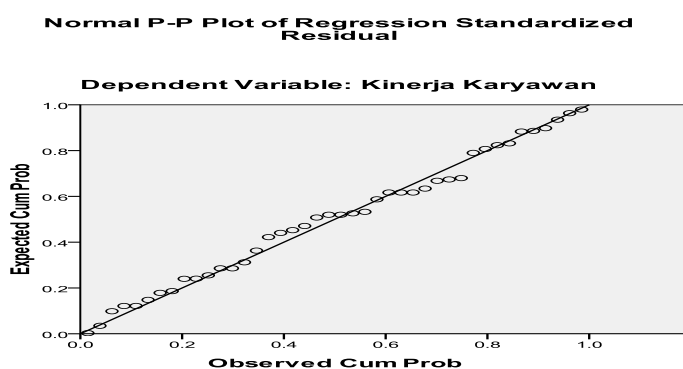
Hasil uji validitas instrument dari kedua variabel pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari seluruh butir semuanya valid, karena nilai r hitung (korelasi) lebih besar dari 0,3.

Reliabilitas**Tabel 3. Hasil Reabilitas**

Variabel	Nilai
Beban Kerja	0,941
Motivasi Kerja	0,915
Kinerja Karyawan	0,957

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas instrument pada Tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi kerja, beban kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel karena nilai r Alpha diatas 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data primer diolah, 2013

Data telah menyebar dan mengikuti arah garis diagonal maka asumsi telah terpenuhi dan distribusi dinyatakan normal. Pada Plot di atas terlihat output data berada di sekitar garis dan berbentuk linear. Maka data tersebut sudah normal.

Tabel 4. Hasil Multikolineritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.133	1.876		1.670	.103		
	Beban Kerja	.207	.138	.258	1.497	.142	.556	1.799
	Motivasi Kerja	.275	.120	.395	2.298	.027	.556	1.799

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

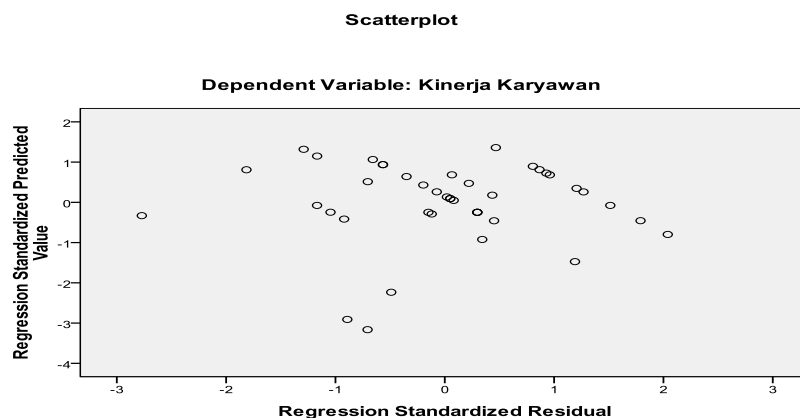
Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Hasil statistik nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah :

1. Beban kerja 1,799
2. Motivasi kerja 1,799

Berdasarkan hasil tersebut nilai VIF < 10 atau *tolerance* > 0,1. Dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolineritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan.

Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Pola pada grafik yang telah terbentuk di atas, terdapat data yang menyebar dan tidak ada pola jelas ataupun pola tertentu. Maka hal ini mengartikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis regresi pada Tabel 5 dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil persamaan regresi adalah :

$$Y = 3.133 + 0,2X_1 \text{ (beban kerja)} + 0,27X_2 \text{ (motivasi kerja)}$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan linear yang berarti bukan hubungan timbal balik.

Kenaikan nilai X_1 (Beban Kerja) sebesar 1, dapat menaikkan nilai Y (Kinerja Karyawan) sebesar 1 pula dengan asumsi X_2 (Motivasi Kerja) bernilai 0. Begitu pula sebaliknya.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	3.133	1.876		1.670	.103	
	Beban Kerja	.207	.138	.258	1.497	.142	.556 1.799
	Motivasi Kerja	.275	.120	.395	2.298	.027	.556 1.799

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Regresi Berganda

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Pengujian Hipotesis Secara Simultas (Uji F)**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	108.994	2	54.497	10.892
	Residual	195.125	39	5.003	
	Total	304.119	41		

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2013

Hasil uji statistik pada Tabel 6 diperoleh F hitung $10,892 > F$ tabel $5,150$. Dengan demikian menolak H_0 , yang menyatakan tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas dan menerima H_a .

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil regresi pada Tabel 5, menunjukkan bahwa :

- 1) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung $(1.497) < t$ tabel (1.685) maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja yaitu hanya sebesar 1.497 atau sebesar 25%. Hal ini sesuai juga dengan angka signifikan $0,14 > 0,05$.
- 2) Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung $(2.298) > t$ tabel (1.685) , maka motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yaitu sebesar 2.298 atau sebesar 39%. Hal ini sesuai juga dengan angka signifikan $0,02 < 0,05$.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian secara parsial yakni F hitung $(10.892) > F$ tabel (5.150) dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$ memperlihatkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan apa yang terjadi di Bank Tabungan Negara Cabang Manado, bahwa efek dari peningkatan jumlah nasabah dari tahun ke tahun tidak terasa. Hal ini terjadi karena volume dan waktu kerja

yang diberikan pada tiap karyawan efektif dan efisien. Kemudian karyawan juga termotivasi oleh kompensasi, rasa aman, kondisi kerja, penghargaan dan tantangan-tantangan yang diberikan perusahaan. Setiap karyawan memiliki kinerja yang baik jika selalu termotivasi dengan baik pula, namun hal itu tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal jika karyawan memiliki beban kerja yang tinggi (*over capacity*) karena akan berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis dari karyawan tersebut. Di BTN pembagian beban kerja dan motivasi kerja dilakukan dengan baik sehingga kinerja karyawannya juga meningkat. Belum ada penelitian yang menggabungkan beban kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang pertama.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan karena menurut uji parsial, t hitung (1.497) < t tabel (1.685) dan angka signifikansi (Sig) 0,14 > 0,05. Artinya, beban kerja yang diterapkan di Bank Tabungan Negara cabang Manado sudah sesuai dengan keadaan para karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan volume dan waktu kerja karyawan sudah diterapkan secara efektif dan efisien. Pembagian tugas kepada setiap karyawan di masing-masing unit terbagi dengan baik sesuai jumlah dan kemampuan karyawan. Disamping itu tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam hal kredit macet di BTN Cabang Manado dikarenakan faktor lain misalnya dari nasabah itu sendiri yang kurang mampu mengelola keuangan dengan baik. Oleh karena itu beban kerja tidak berpengaruh sama sekali terhadap kinerja karyawan, walaupun karyawan di Bank Tabungan Negara termasuk sedikit dibanding dengan bank-bank lain dan jumlah nasabahnya terus bertambah. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Syukriansyah (2009) yaitu Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, hasil analisis regresi membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menurut uji parsial, t hitung (2.298) > t tabel (1.685) dan angka signifikansi (Sig) 0,02 < 0,05. Motivasi kerja yang diterapkan dalam perusahaan berupa pemberian kompensasi (fisiologis), memberikan rasa aman, perlakuan yang baik dari rekan-rekan, penghargaan yang diberikan, dan tantangan-tantangan baru yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Di BTN Cabang Manado, kesejahteraan karyawan sangat diutamakan disamping kepuasan nasabah juga merupakan hal yang penting. Karyawan yang termotivasi dengan baik dapat menunjang kinerja mereka ke arah yang lebih baik. Salah satu contoh di Bank Tabungan Negara Cabang Manado, rata-rata karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, itu terjadi karena karyawan dipenuhi kebutuhannya sehingga bisa menjadi motivator yang baik bagi dirinya sendiri. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Subroto dan Gunistiyo (2009) yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta Di Kota Tegal). Penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Bank Swasta di Kota Tegal.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Beban Kerja dan Motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan di atas menunjukkan bahwa pendistribusian beban kerja berupa volume dan waktu kerja yang ada di BTN tidak merata. Sebagian karyawan mengalami beban kerja tinggi dan ada juga yang kekurangan beban kerja. Motivasi yang diberikan oleh BTN kepada karyawan sudah cukup baik.

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dibandingkan motivasi kerja. Indikator faktor internal tubuh memiliki nilai terendah pada variabel beban kerja. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi dari setiap karyawan yang bekerja mulai dari kesehatan fisik dan kondisi psikis mereka. BTN harus mempertahankan pembagian volume dan waktu kerja yang dilakukan selama ini karena telah dibagi sesuai dengan kemampuan tubuh karyawan.
2. Perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja setiap karyawannya. Indikator kebutuhan fisiologis memiliki nilai terendah. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang menyangkut faktor-faktor fisiologis ini, seperti pemberian insentif dan hal-hal lain yang menyangkut kebutuhan sehari-hari mereka.
3. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan penambahan jumlah karyawan agar pembagian volume dan waktu kerja dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien, serta perlu diberikan tambahan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Beardwell J. and Claydon T . 2007. *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. F T. Vol 5 July-August. London.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh). Indeks. Jakarta.
- Gunistiyo dan Subroto. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta Di Kota Tegal)*. Universitas Pancasakti. Tegal. Jurnal SOSEKHUM. ISSN: 1858-4500, Vol 5, No 7, hal 13. www.e-journal.ups.web.id/index.php/Sosekhum/.../18. Diakses tanggal 10 Mei 2013
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hadari Nawawi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Universitas Gajah Mada. Press. Yogyakarta.
- Kemendagri. 2008. *Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 10 Mei 2013
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. www.menpan.go.id. Diakses tanggal 10 Mei 2013.
- Rose P. and Hudgins S. 2010. *Bank Management and Financial Service*. Mc Graw Hill, New York.
- Robbins S. and Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku Terjemahan. Gramedia. Jakarta.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Yogyakarta
- Supangat, A. 2006. *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Pustaka. Bandung
- Supriyono. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Syukriansyah, A. 2009. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok*. Hal 47. Institut Pertanian Bogor. Bogor. repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084. Diakses tanggal 10 Mei 2013.