

## Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### Rekizal Ananda

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

[rekizalananda1909@gmail.com](mailto:rekizalananda1909@gmail.com)

### Susi Handayani

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

**Abstrak** *This study aimed to determine and analyze the effect of workload on employee performance moderated by work motivation. This study uses an associative approach, namely research conducted, to determine the influence or relationship between the independent and dependent variables. The population and sample of this study are all employees totaling 61 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique is the partial least square–structural inquiry model (PLS-SEM. Data processing in this study uses the Partial Least Square (PLS) software. . The results of this study indicate that workload has a significant effect on employee performance and work motivation can moderate the effect of workload on employee performance*

**Kata Kunci** *employee performance, work motivation, workload*

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah (Arianty et al., 2016).

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen, 2017).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut (Vanchapo, 2020) beban kerja adalah sejumlah proses kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang

pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang mampu menyelesaikannya dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Sitepu, 2013) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan jika beban kerja yang diberikan oleh instansi kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

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

Beberapa hasil penelitian diantaranya (Nabawi, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Astuti & Lesmana, 2018); dan (Khasifah & Nugraheni, 2016) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian (Sitepu, 2013) dan (Kusuma & Soesatyo, 2014) menyimpulkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil yang berbeda tersebut menarik penulis untuk melakukan penelitian selanjutnya, namun peneliti dalam hal ini menambahkan variabel motivasi sebagai variabel moderasi.

PT Pelabuhan Indonesia multi terminal (Persero) Belawan adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan didapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja dan motivasi kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu kecenderungan permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) pada karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam kualitas hasil kerja karyawan itu sendiri. Terdapat masalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, jika terjadi masalah dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, karyawan tersebut tidak cepat tanggap dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut. Dalam beban kerja juga terjadi pemasalahan, yaitu beban kerja terhadap karyawannya yang terlalu besar dikarenakan belum terdapatnya pembagian tugas yang jelas. Perusahaan juga harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk itu PT Pelindo Multi Terminal (Persero) Belawan dalam beban kerja dan motivasi kerja haruslah diperhatikan, karena ini merupakan yang sangat penting menyangkut dalam kemajuan instansi/organisasi, jika beban kerja dan motivasi kerja dapat terpenuhi, maka karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan demikian, berdasarkan penjelesan-penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan beban kerja dan motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan serta apakah benar-benar faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis peran moderasi motivasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan menambah ilmu baik teori maupun praktek tentang beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan dan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Selain itu penelitian ini dapat dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya memperhatikan beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Terakhir, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

## II. LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Arda, (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan banyak alternatif, seperti standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Sinambela, (2012), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan kegiatan dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Mangkunegara (2013) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai merupakan konsekuensi dari hasil kerja seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang diselesaikan selama menjalankan kewajibannya.

Kinerja karyawan adalah konsekuensi dari kerja karyawan yang baik dalam hal kualitas atau kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan oleh atasan atau pemimpin tergantung pada posisi karyawan di perusahaan (Jufrizen, 2018). Menurut Moeheriono, (2012), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategis. Sedangkan menurut hasil penelitian Noor, (2013), kinerja adalah catatan hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Pendapat lain juga mengemukakan menurut penelitian Wirawan (2015) bahwa “Evaluasi kinerja sebagai proses penilai mengevaluasi kinerja penilai selama periode waktu tertentu dengan membandingkannya dengan standar kinerja, dan hasilnya digunakan untuk membuat keputusan MSDM tentang yang dinilai.

Menurut Wiandari, (2017), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Pekerjaan karyawan adalah sesuatu yang membantu banyak orang berkontribusi pada organisasi. Menurut Uno ,(2012) bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Menurut Leonardo, (2015). Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Sutrisno, (2012) Kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam melakukan aktivitas, serta hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi. Dengan kata lain kinerja adalah hasil usaha seseorang

dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

Menurut Kasmir, (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah: kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, komitmen dan disiplin. Sedangkan menurut Wirawan, (2015) faktor-faktor kinerja dari pegawai adalah: umur, pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja, kesehatan fisik, kesehatan jiwa, kreativitas & inovasi dan talenta. Menurut Amstrong dan Barong dalam Wibowo, (2013) mengatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang baik, seperti sebagai berikut: *Personal Factors, Leadership Factors, Team Factors, System Factors dan Contextual/situational Factors*. Mathis, (2015) mengemukakan bahwa adanya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, 2) Kemampuan (*abilities*) yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, dan 3) Peranan/persepsi tugas *role/task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### Motivasi Kerja

Motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status sosial yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial (Kartono, 2018). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selanjutnya (Handoko, 2016) menyebutkan bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

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

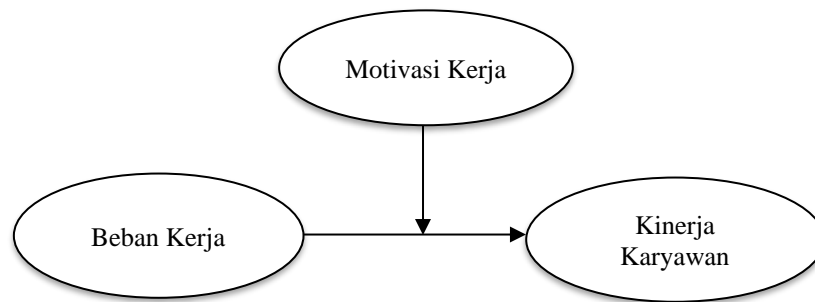
Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut (Agustini, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

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

### Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Menurut (Purbaningrat & Surya, 2015) beban kerja adalah sejumlah

kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019) merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Adapun menurut (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020) beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Arifin et al., 2016) adalah faktor beban mental, faktor beban fisik dan faktor waktu.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Berdasarkan gambar model penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal (Persero) Belawan.
- H2: Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal (Persero) Belawan.

**II. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Menurut (Juliandi, 2018) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis pemasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia Multi Terminal (Persero) Belawan yang berjumlah 61 orang yang diidentifikasi berdasarkan bagiannya masing-masing. Sampel adalah bagian dari populasi ( sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan mewakili seluruh populasi. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel sehingga penelitian ini disebutkan juga penelitian populasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada ( Juliandi, 2018). Sedangkan Teknik pengumpulan data yang yang digunakan adalah wawancara dan angket (*Quesioner*). Kuesioner ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT Pelabuhan Indonesia Multi Terminal (Persero) Belawan, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist* dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering

disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

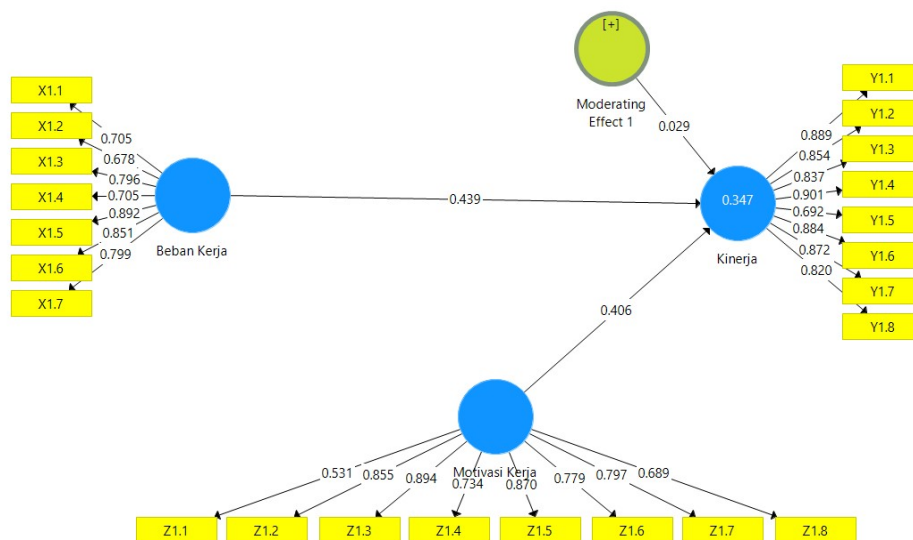
**Evaluasi Model Pengukuran**

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual item reliability, internal consistency atau composite reliability, average variance extracted, dan discriminant validity. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam convergent validity.

**a. Convergent Validity**

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu reliability item (validitas tiap indikator), composite reliability, dan average variance extracted (AVE). Convergent validity digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar convergent validity maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap reliability item (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai loading factor (standardized loading). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstruk. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model (Chin, 1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



**Gambar 1. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

Hasil perhitungan dapat dilihat bahwa loading factor untuk beban kerja diantaranya X1.1 sebesar 0.705; lalu pada X1.2 sebesar 0.678; dan X1.3 sebesar 0.796 dan seterusnya, untuk variabel motivasi kerja diantaranya untuk Z1.1 sebesar 0,531; Z1.2

sebesar 0,855; dan Z1.3 sebesar 0,894 dan seterusnya, untuk variabel kinerja diantaranya untuk Y.1 sebesar 0,889; Y.2 sebesar 0,854; dan Y.3 sebesar 0,837 dan seterusnya.

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu beban kerja, motivasi kerja dan kinerja.

**b. Composite Reliability**

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach’s alpha dan D.G rho (PCA). Nilai cronbach’s alpha dan D.G rho (PCA) diatas 0,70 menunjukkan konstruk memiliki reabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,7 keatas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan (Nunnally & Bernstein, 1994).

**Tabel 1. Hasil Composite Reliability**

<b>Composite Reliability</b>	
<b>Beban Kerja</b>	<b>0.914</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0.952</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.922</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk beban kerja sebesar 0.914; kinerja sebesar 0,952. Sementara untuk motivasi kerja sebesar 0,922. Ketiga laten memperoleh nilai composite reliability diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

**c. Average Variance Extracted (AVE)**

*Average Variance Extracted (AVE)* menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik, sedangkan nilai AVE diatas 0.3 sudah dapat dikatakan cukup baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata nilai *variance* dari indikator-indikatornya.

**Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>	
<b>Beban Kerja</b>	<b>0.606</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0.716</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.603</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk beban kerja sebesar 0.606; kinerja sebesar 0,716. Sementara untuk motivasi kerja sebesar 0,603. Ketiga variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,3 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang cukup baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata nilai *variance* dari indikator-indikatornya.

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstruk. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan

mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

**Tabel 2. Discriminant Validity**

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.705</b>	0.256	0.058
<b>X1.2</b>	<b>0.678</b>	0.163	-0.132
<b>X1.3</b>	<b>0.796</b>	0.294	-0.075
<b>X1.4</b>	<b>0.705</b>	0.221	-0.338
<b>X1.5</b>	<b>0.892</b>	0.476	0.066
<b>X1.6</b>	<b>0.851</b>	0.390	-0.129
<b>X1.7</b>	<b>0.799</b>	0.372	0.068
<b>Y1.1</b>	0.320	<b>0.889</b>	0.466
<b>Y1.2</b>	0.356	<b>0.854</b>	0.338
<b>Y1.3</b>	0.421	<b>0.837</b>	0.129
<b>Y1.4</b>	0.445	<b>0.901</b>	0.335
<b>Y1.5</b>	0.195	<b>0.692</b>	0.312
<b>Y1.6</b>	0.351	<b>0.884</b>	0.478
<b>Y1.7</b>	0.384	<b>0.872</b>	0.262
<b>Y1.8</b>	0.427	<b>0.820</b>	0.132
<b>Z1.1</b>	-0.030	0.225	<b>0.531</b>
<b>Z1.2</b>	-0.067	0.347	<b>0.855</b>
<b>Z1.3</b>	-0.092	0.332	<b>0.894</b>
<b>Z1.4</b>	0.004	0.331	<b>0.734</b>
<b>Z1.5</b>	-0.163	0.235	<b>0.870</b>
<b>Z1.6</b>	0.092	0.277	<b>0.779</b>
<b>Z1.7</b>	0.042	0.324	<b>0.797</b>
<b>Z1.8</b>	-0.197	0.209	<b>0.689</b>

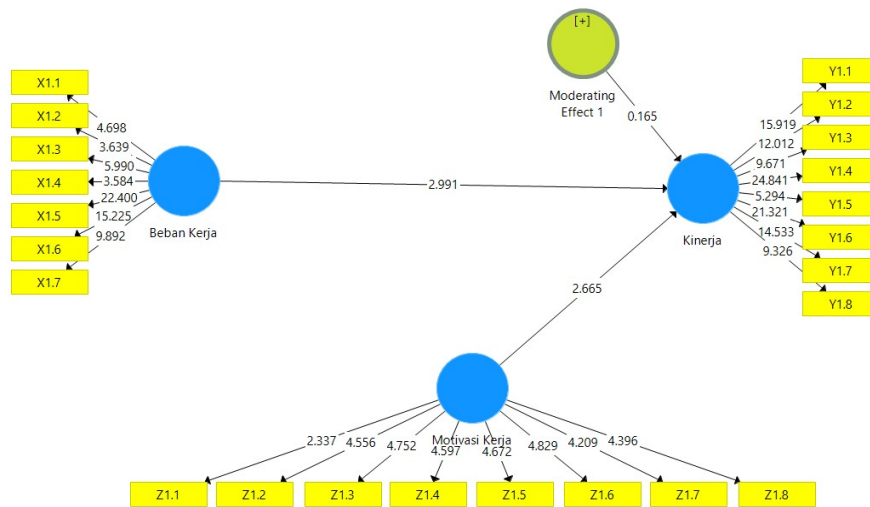
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* pada indikator X1.1 untuk variabel beban kerja adalah 0,705, nilai ini lebih besar dibandingkan indikator X1.1 pada variabel kinerja (0.256), motivasi kerja (0.058) demikian seterusnya. Semua nilai *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

**Evaluasi Model Struktural**

Ada beberapa tahap dalam mengevaluasi model struktural. Pertama adalah melihat signifikansi pengaruh antara konstrak. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstrak.

a. Path Coefficient Direct

Melihat signifikansi pengaruh langsung antara konstrak dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Berikut hasil pengujian t terhadap inner dan outer model.



Gambar 2. T-Value Inner dan Outer Model

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara bootstrap. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Table 3. Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Beban Kerja -> Kinerja	0.439	0.147	2.991	0.003
Moderating Effect 1 -> Kinerja	0.029	0.178	0.165	0.869

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$  jika  $p\text{values} < \alpha = 5\%$  (0.05). Dari tabel. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Pvalue untuk beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.003. Jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 5\%$ , maka  $P\text{value} (0.003) < \alpha = 5\%$  (0.05) sehingga  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0,439. Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Nilai Pvalues untuk beban kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja sebesar 0.869. Jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha = 5\%$ , maka  $0.869 > 0.05$ , sehingga  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi kerja.

**b. Mengevaluasi R<sup>2</sup>**

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Table 4. Hasil R<sup>2</sup>**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.347	0.312

Dari tabel 4 di atas diketahui bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,347 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai beban kerja sebesar 34.7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah moderat (sedang), dan 65.3% dipengaruhi oleh variabel lain,

**c. Goodness Of Fit**

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit* (GoF) yang diperkenalkan oleh (Tenenhaus, 2004). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Nilai GoF ini diperoleh dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai R<sup>2</sup> model. Berikut adalah hasil perhitungan *goodness of fit* model :

**Table 5. Hasil Average Communalities Index**

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Beban Kerja	0.606	
Kinerja	0.716	0.347
Motivasi Kerja	0.603	
Rata-rata	0.641	0.347
Goodness Of Fti	0.472	

Berdasarkan Tabel di atas hasil rata-rata communalities adalah 0,641. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan R<sup>2</sup> dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0,472 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris

**Pembahasan**

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji statistik Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini terlihat dari nilai *P-Values* 0,861 > 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan dan H<sub>a</sub> diterima ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal (Persero) Belawan. Dengan demikian, beban kerja yang merupakan jumlah dari hasil kerja dan catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2008). Demikian juga dengan teori ini “setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Zulkifli, 2017) . Ketika terjadi peningkatan beban kerja bagi pegawai dalam batas kemampuan tertentu, ternyata dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apalagi jika dilakukan perbaikan lingkungan kerja dapat dapat pula meningkatkan kinerja karyawan (Harini et al., 2018). Setiap karyawan memiliki masing-masing beban pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ataupun atasan. Menurut Purbaningrat & Surya (2015, hal. 4) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Hasil Penelitian tidak sejalan dengan (Nabawi, 2019); (Fransiska & Tupti, 2020); (Astuti & Lesmana, 2018); dan (Khasifah & Nugraheni, 2016) yang menyatakan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan ( Sitepu, 2013) dan (Kusuma & Soesaty, 2014) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Dimoderasi Motivasi Kerja**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memoderasi atau memprantarai pengaruh variabel atau beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya nilai *P-Values*  $0,871 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa variabel moderasi (motivasi kerja) adalah signifikan. Sehingga hipotesis kedua yang mempresentasikan terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi dapat terdukung. Hubungan yang positif menunjukkan bahwa dimungkinkan beban kerja karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga pengaruhnya positif terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu di dalam pencapaian kinerja karyawan lebih baik diutamakan untuk meningkatkan rasa patuh terhadap beban kerja yang lebih baik yang telah di terapkan oleh perusahaan tanpa harus diprantarai oleh motivasi kerja. Hasil penelitian didukung oleh penelitian (Aksama et al., 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal (Persero) Belawan dan motivasi kerja memoderasi pengaruh antara Beban kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal (Persero) Belawan. Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan, dimana sebaiknya beban kerja karyawan diberikan sesuai dengan kemampuan dan tugasnya dengan begitu kesadaran karyawan akan kinerja karyawan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama. Bagi perusahaan sebaiknya motivasi juga ditingkatkan secara personal terhadap karyawan dengan begitu kesadaran karyawan akan kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan dapat menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama. Bagi perusahaan sebaiknya kinerja karyawan juga ditingkatkan lagi dengan begitu hasil kinerja karyawan yang baik terhadap perusahaan dapat meningkatkan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama. Bagi perusahaan diharapkan dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta memperhatikan motivasi yang pantas kepada karyawan agar karyawan sendiri dapat terus meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini

sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain jumlah responden yang hanya 92 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Dan dalam proses pengembangan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. UNIMED PRESS.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>
- Aksama, I. G. U., Heryanda, K. K., & Widiastini, N. M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Di Pt. World Innovative Telecommunication cabang Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 67. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23156>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. *Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In *Advances in Hospitality and Leisure* (pp. 296–336).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II). BPFE.
- Harini, S., Sudarijati, S., & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 03(10), 15–22. [www.ijlemr.com](http://www.ijlemr.com)
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 247–258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,

- 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Structural equation model based partial least square (SEM\_PLS): Menggunakan Smart PLS)*. hal.91. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khasifah, F., & Nugraheni, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 3–12.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo; Pengaruh Beban Kerja .... *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 375–386.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KOPANITIA. *AGORA*, 3(2), 28–31. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Human Resource Management : Essential Perspectives* (Cengage Le).
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moekijat, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Alumni.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.). McGraw Hill.
- Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tenenhaus, M. (2004). PLS Regression and PLS Path Modeling for Multiple Table Analysis. *COMPSTAT 2004 — Proceedings in Computational Statistics*, 489–499.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. QIARA MEDIA.
- Wiandari. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 61–78.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PT Raja Grafindo Persada.
- Zulkifli, Z. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 105–116. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.48>