



Jurnal Multidisiplin Indonesia

Journal homepage: <https://jmi.rivierapublishing.id/>

P-ISSN 2963-2900 E-ISSN 2964-9048

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU MARITIM JAKARTA

Junadi¹, Qamaruddin²

Sekolah Tinggi Ilmu Maritim "AMI", Jakarta

junadistimar@gmail.com

Riwayat Artikel:

Received: 02-09-2022

Revised: 16-09-2022

Accepted: 29-09-2022

Keywords: Performance, Work Ability, Work Motivation, Workload

Kata Kunci: Kinerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work ability, work motivation and workload on employee performance. The research method is quantitative and the analysis technique uses multiple linear regression. The place of research is the Maritime Science College "AMI" Jakarta and the method of data collection is through a survey with a questionnaire using a saturated sample of 50 employees. The results showed that: (1) work ability had a significant effect on performance, (2) work motivation had a significant effect on performance, and (3) workload had no significant effect on performance. Based on these findings, it can be concluded that to improve performance can be done by increasing work ability and work motivation.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian adalah kuantitatif dan teknik analisisnya menggunakan regresi linier berganda. Tempat penelitian adalah Sekolah Tinggi Ilmu Maritim "AMI" Jakarta dan cara pengambilan data melalui survei dengan kuesioner menggunakan sampel jenuh 50 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan (3) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Corresponding Author: Junadi
E-mail: junadistimar@gmail.com



PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan administrasi akademik berjalan dalam 3 (tiga) tahun terakhir, dirasakan kurang terlaksana secara optimal, sehingga cukup banyak mahasiswa menyampaikan komplain terkait dengan kebutuhan mahasiswa dan urusan pelayanan administrasi akademik. Hal tersebut menunjukkan kurang puasny para mahasiswa terhadap kinerja administrasi akademik Sekolah Tinggi Ilmu Maritim “AMI”. Disisi lain unit-unit kerja telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan terbaiknya.

Kualitas pelayanan akademik merupakan perbandingan antara pelayanan akademik yang dirasakan pelanggan atau stakeholders dengan kualitas pelayanan akademik yang diharapkan pelanggan atau stakeholders [1]. Aris dkk [2] menekankan bahwa pelayanan akademik memiliki peranan yang sangat besar dalam kepuasan mahasiswa. Kampus dapat meningkatkan kepuasan pelayanan kepada mahasiswa dengan cara meningkatkan layanan akademik yang berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mahasiswa. Pelayanan akademik yang berkualitas mendorong mahasiswa untuk menjalin ikatan yang saling menguntungkan dalam jangka panjang. Menurut Aquins [3], kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, motivasi dan beban kerja. Beberapa penelitian sudah dilakukan yang melihat karakteristik individu seperti umur, pendidikan, pengalaman, motivasi dan lingkungan kerja.

METODA PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilaksanakan di STIMar “AMI” Jl.Pacuan Kuda no. 1-5 Pulo Mas, Jakarta Timur. Adapun waktu pelaksanaan penelitian mulai dari pengambilan data kuesioner sampai penyusunan naskah penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan Juli 2017. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dari objek penelitian adalah semua karyawan STIMar “AMI” yang berjumlah 50 orang dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi data penelitian

Hasil output SPSS data penelitian ditampilkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil output SPSS data penelitian

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis		
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y (KN)	50	21,00	87,00	108,00	4816,00	96,3200	4,29732	18,467	,067	,337	,167	,662

X1 (KK)	50	22,00	68,00	90,00	3948,00	78,9600	4,39833	19,345	-,080	,337	-,024	,662
X2 (MK)	50	16,00	71,00	87,00	3961,00	79,2200	4,19081	17,563	-,423	,337	-,512	,662
X3 (BK)	50	17,00	93,00	110,00	5033,00	100,6600	3,87356	15,004	,295	,337	-,357	,662
Valid N (listwis)	50											

Adapun deskripsi dari tabel 1 dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja (Y)

Berdasarkan output SPSS v.20 diperoleh data skor rata-rata = 96,32; simpangan baku = 4,297; skor maksimum = 108,00; skor minimum = 87,00. Kemencengan (skewness) = 0,067 dan keruncingan (kurtosis) = 0,167. Data skewness menunjukkan bahwa arah kecondongan kurva berada di sebelah kanan (skewness to the right). Hal ini dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan STIMar “AMI” dalam kondisi berada di bawah rata-rata.

b. Kemampuan kerja (X1)

Berdasarkan output SPSS v.20 diperoleh data skor rata-rata = 78,96; simpangan baku = 4,398; skor maksimum = 90,00; skor minimum = 68,00. Kemencengan (skewness) = -0,080 dan keruncingan (kurtosis) = -0,024. Data skewness menunjukkan bahwa arah kecondongan kurva berada di sebelah kiri (skewness to the left). Hal ini dapat ditafsirkan bahwa kemampuan kerja karyawan STIMar “AMI” dalam kondisi berada di atas rata-rata.

c. Motivasi kerja (X2)

Berdasarkan output SPSS v.20 diperoleh data skor rata-rata = 79,22; simpangan baku = 4,191; skor maksimum = 87,00; skor minimum = 71,00. Kemencengan (skewness) = -0,423 dan keruncingan (kurtosis) = -0,512. Data skewness menunjukkan bahwa arah kecondongan kurva berada di sebelah kiri (skewness to the left). Hal ini dapat ditafsirkan bahwa motivasi kerja karyawan STIMar “AMI” dalam kondisi berada di atas rata-rata.

d. Beban kerja (X3)

Berdasarkan output SPSS v.20 diperoleh data skor rata-rata = 100,66; simpangan baku = 3,873; skor maksimum = 110,00; skor minimum = 93,00. Kemencengan (skewness) = 0,295 dan keruncingan (kurtosis) = -0,357. Data skewness menunjukkan bahwa arah kecondongan kurva berada di sebelah kanan (skewness to the right). Hal ini dapat ditafsirkan bahwa beban kerja karyawan STIMar “AMI” dalam kondisi berada di bawah rata-rata.

2. Analisa dan Pembahasan

Berdasarkan output SPSS v.20 sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1, diperoleh persamaan regresi Y (Kinerja) terhadap X1(Kemampuan kerja), X2 (Motivasi kerja), dan X3 (Beban kerja) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 61,310 + 0,232 X1 + 0,270 X2 - 0,047 X3$$

Tabel 2. Hasil output regresi Y terhadap X₁, X₂ dan X₃

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61,310		3,843	,000
	X ₁ (KK)	,232	,177	1,316	,195
	X ₂ (MK)	,270	,163	1,661	,104
	X ₃ (BK)	-,047	,185	-,255	,800

a. Dependent Variable: Y (KN)

1) Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Secara konseptual, kemampuan kerja adalah keterampilan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan secara maksimal; sedangkan kinerja adalah unjuk kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan.

Dengan mengacu pada definisi konseptual tersebut di atas dapat dinyatakan secara sederhana bahwa kemampuan kerja adalah keterampilan dalam melakukan pekerjaan sedangkan kinerja adalah capaian karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, secara konseptual, jelaslah bahwa kemampuan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Dimas Rizky Akbar [4], I Putu Ardiana dkk [5], Syardianto dkk [6] menunjukkan dalam penelitian mereka bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh koefisien regresi +0,232 yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja (Y), yang sesuai dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Secara konseptual, motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan benar dan kerelaannya sehingga terlaksana dengan baik dan memuaskan yang memberi tugas; sedangkan kinerja adalah unjuk kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan.

Dengan mengacu pada definisi konseptual tersebut di atas dapat dinyatakan secara sederhana bahwa motivasi kerja adalah kemauan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan benar sedangkan kinerja adalah capaian karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, secara konseptual, jelaslah bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja seseorang.

I Putu Ardiana, dkk. [5]. Syardianto dkk.[6] menunjukkan dalam penelitian mereka bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh koefisien regresi +0,270 yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kemampuan kerja (X₁) terhadap kinerja (Y), yang sesuai dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

3) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja

Secara konseptual, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dan harus dikerjakan sampai selesai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan; sedangkan kinerja adalah unjuk kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan.

Dengan mengacu pada definisi konseptual tersebut di atas dapat dinyatakan secara sederhana bahwa beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sedangkan kinerja adalah capaian karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian, secara konseptual, jelaslah bahwa beban kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Dani Praditya Setiawan [7] dan Kadek Ferrania Paramitadewi [8] menunjukkan dalam penelitian mereka bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh koefisien regresi $-0,047$ yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), yang sesuai dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diketengahkan dalam bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya pengaruh ini memberikan pengertian bahwa kemampuan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya pengaruh ini memberikan pengertian bahwa motivasi kerja yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan..
3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tidak adanya pengaruh signifikan ini memberikan pengertian bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, I.P.2014. Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Penelitian dan Observasi laut.Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha,Vol 4(1)
- Aris,dkk. 2013. Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Bkk Pendidikan Akuntansi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta. Jupe UNS, Vol 2 (3), h.213
- (Aguins H. 2009). Performance Management (New Jersey: Pearson Education, Inc.,) h. 81
- (Afandi, 2018). Motivasi termasuk suatu dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Motivasi dapat menyuruh individu melaksanakan, mempertahankan serta memulai aktivitas tertentu.
- (Hanafi, 2019). Dalam manajemen, motivasi membahas tentang cara mengarahkan kemampuan bawahan agar mempunyai kemauan untuk bekerja sama mencapai tujuan yang sudah perusahaan tentukan.
- (Pasaribu & Siagian, 2019), motivasi ialah dorongan kepada karyawan supaya kebutuhan dan keinginannya dapat tercapai. Motivasi termasuk aktivitas yang muncul dari seorang dikarena tersemangati, terdorong dan terinspirasi untuk melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh dan senang hati oleh sebab itu hasil dari kegiatan yang dilaksanakan memperoleh hasil yang berkualitas.
- Syardianto dkk.2014. Pengaruh Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. E-Journal Administrative Reform, 2014, 2 (1): 885-897
- Setiawan, D.P.2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Paramitadewi, K.F.2017. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6(6)
- Susanto, H. 2014. Pengaruh Layanan Akademik terhadap Kepuasan Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh, 15(2), hh.88-98