

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA PRAMUGARI DIREKTORAT KEPOLISIAN UDARA

¹ Dewa Ayu Mirah Kusuma Dewi

¹ dewaayumkd@gmail.com

² Kemal Taufik

² kemaltaufik.1007@gmail.com

³ Andy Sukrisno

³ andysukrisno@gmail.com

^{1,2,3} Prodi Manajemen dan Bisnis, Universitas Mitra Bangsa Jakarta

Abstract

Using a simple random sampling technique, a sample of 40 Ditpoludara flight attendants was taken as respondents in this research. In this research, the data collection technique used is a field research technique, carried out directly in the field using a questionnaire data collection tool distributed to respondents. The tcount value for variable X1 (Workload) is 6,248 while the ttable value for n = 40 is 2,021. So tcount > ttable or 6,248 > 2,021, it can be concluded that partially the Workload variable influences the performance of Flight Attendant Members of the Air Police Directorate. The tcount value for variable X2 (Motivation) is 2.761, while the ttable value for n = 40 is 2.021. So tcount > ttable or 2,761 > 2,021, it can be concluded that partially the employee motivation variable influences the performance of flight attendant members of the Air Police Directorate. The ANOVA test or Ftest or Fcount obtained a value of 39,392 which is greater than Ftable of 2.84 with a significance level of 0.000 because 0.000 < 0.05, so it can be said that the Workload variable (X1) and the Motivation variable (X2) together have an influence on the Performance variable for Flight Attendant Members of the Directorate of Police (Y).

Keywords: *Workload, Motivation, Performance of Ditpoludara Flight Attendant Members*

Abstrak

Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 40 Anggota Pramugari Ditpoludara sebagai responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarluaskan kepada responden. Nilai hitung untuk variabel X1 (Beban Kerja) sebesar 6.248 sedangkan nilai ttabel untuk n = 40 sebesar 2.021. Jadi hitung > ttabel atau 6.248 > 2.021, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pramugari Direktorat Kepolisian Udara. Nilai hitung untuk variabel X2 (Motivasi) sebesar 2.761, sedangkan nilai ttabel untuk n = 40 sebesar 2.021. Jadi hitung > ttabel atau 2.761 > 2.021, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pramugari Direktorat Kepolisian Udara. Uji ANOVA atau Ftest atau Fhitung di dapat nilai sebesar 39.392 dimana lebih besar dari Ftabel sebesar 2.84 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara (Y).

Kata Kunci: *Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya

manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Syamsuri, 2017:183).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014:376) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan Stres Kerja khususnya organisasi yang bertugas memelihara keamanan dalam suatu daerah yang tidak stabil. Keberadaan karyawan sektor kandis sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi serta peran organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena banyaknya tugas yang diberikan dan tuntutan kerja yang mengharuskan karyawan untuk bekerja maksimal. Beban kerja yang berat juga dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Kemudian usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Mangkuprawira dalam Windri (2016:46) menyatakan bahwa beban kerja seseorang sudah

ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (overcapacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis.

Beban setiap jenis pekerjaan berbeda – beda tergantung pada jenis dan lama pekerjaannya. Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai terhadap kemampuan fisik dari pekerja tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Sebaliknya jika memberikan beban kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan bepengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stres menurun. Menurut Menpan (2017:3), pengertian beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Stres kerja merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dari diri manusia terlebih menghadapi jaman kemajuan disegala bidang yang dihadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan, disalah satu pihak jam kerja disatuan unit organisasi semakin bertambah. Stres bisa bersumber dari dalam individu maupun dari luar individu. Stres adalah suatu keadaan psikologis individu yang disebabkan karena individu dihadapkan pada situasi internal dan eksternal yaitu situasi yang ada di dalam maupun diluar beban kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia. Manusia merupakan suatu aset utama dalam organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018,15) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut H. Suparyadi (2015,2) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2014:16) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Handoko (2014:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing – masing karyawan. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.” Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit sorganisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.” Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2013:106) “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja”. Sedangkan

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dari definisi – definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurazizah, 2012). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Swansburg dalam Ismail, (2011). Motivasi merupakan suatu proses emosi dan proses psikologis dan bukan logis. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari, jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan.

Menurut Rivai (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan Wibowo (2014:323) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tercapai (Riniwati, 2011:187). Menurut Usman (2013:276) motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2012).

Menurut Kadarisma (2012:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Dari beberapa diatas penulis mensintesikan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis databersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk mengujihipotesis yang telah ditetapkan. Dalam Pendekatan Kuantitatif, terdapat asumsi/filosofi bahwa peneliti mengukur sesuatu (objek) yang relatif stabil atau selalu sama dalam dunia yang masuk akal, bisa diukur,dipahami, dan digeneralisir, menurut Imam Santoso & Harries Madiistriyatno (2021:10). Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Pramugari Direktorat Kepolisian Udara.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Pramugari Ditpoludara. Dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya maka penulis menggunakan teknik *simple random sampling* dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2010:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 40 Anggota Pramugari Ditpoludara sebagai responden dalam penelitian ini

Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukann kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

Observasi : Menurut Sugiyono (2018:141) berpendapat "observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi". Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap anggota Polri pada Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*riil*) dan relevan.

Kuesioner: Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:142) berpendapat "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden". Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*)

versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas:

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Satu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[\frac{s^2 - \sum p_i q_i}{s^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
2. Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara

serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = Kinerja Anggota

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

a = Koefisien konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari Beban Kerja

b_2 = Koefisien regresi dari Motivasi Kerja

Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 29 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut:

Uji t

Menurut Sugiyono (2018:223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 K = Jumlah variabel bebas
 n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu bertati variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel "X₁" dan "X₂" dengan variabel "Y" dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- Kd = Nilai koefisien determinasi
 r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneltii lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X₁ (disiplin), variabel X₂ (kompensasi) dan variabel Y (kinerja pegawai) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program **SPSS Release 29.00 For Windows**, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Citra Organisasi atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama SPSS. Nilai-nilai dalam setiap *output* SPSS, diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji T**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,950	4,198			2,370	,023
Beban Kerja (X1)	,572	,092	,652	6,248	,000	
Motivasi (X2)	,227	,082	,288	2,761	,009	

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara (Y)

Analisis Regresi Linier Berganda

1. Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara (Y)

Nilai t_{hitung} untuk variabel X₁ (Beban Kerja) sebesar 6.248 sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 40 sebesar 2.021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.248 > 2.021$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pramugari Direktorat Kepolisian Udara. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₁ dengan variabel Y, karena nilai probabilitasnya lebih kecil dari pada 0,05.

2. Pengaruh Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel coefficient nilai thitung untuk variabel X₂ (Motivasi) sebesar 2.761, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 40 sebesar 2.021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.761 > 2.021$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pramugari Direktorat Kepolisian Udara. Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,009. Jadi probabilitas 0,009 di bawah 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a terima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X₂ dengan variabel Y, karena nilai probabilitanya lebih kecil dari pada 0,05.

Uji F

Dari hasil tabel di atas yakni uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 39.392 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.84 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Beban Kerja (X₁) dan variabel Motivasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,680	,663	3,33464

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25, 2024

Hasil dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.680. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68% Beban Kerja dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara sedangkan sisanya sebesar 32% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Beban Kerja) sebesar 6.248 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 40$ sebesar 2.021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6.248 > 2.021$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pramugari Direktorat Kepolisian Udara. Nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Motivasi) sebesar 2.761, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 40$ sebesar 2.021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.761 > 2.021$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Pramugari Direktorat Kepolisian Udara. Uji ANOVA atau F_{test} atau F_{hitung} di dapat nilai sebesar 39.392 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.84 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan variabel Beban Kerja (X_1) dan variabel Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota Pramugari Ditpoludara (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar.

- Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018 <http://https://journal.stieamkop.ac>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.
- Gao L, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo : Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Syamsuri, I. 2017. ESPS Biologi. Jakarta: Erlangga.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutoyo. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Jurusan Magister

- Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016, halaman 187-195.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Sadili Samsudin. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Tarwaka,, Bakri, Solichul HA., dan Sudrajeng, Lilik. (2004). Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: Harapan Press
- Adi Trisaputra (2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Makassar)
- Annisa Putri Ana Phalis, Sudirman, Rosnawati (2020) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Pantoloan.
- Harsa Arif (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru
- Luthfi, Ridwan I, Susillo, H, Riza, Muhammad F,(2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis
- Mahardika, Rangga et al. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 4 No. 2 (2013): SEPTEMBER
- Malik Abdul Rohman (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi
- Mardiana, Sri et al. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 8, No.2, Desember 2020
- Murti, H., & Srimulyani, V A, (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pamediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. Manajemen Jurnal. Vol 1-No 1, 10-17
- Mq Barati Elfadilla , (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bri Syariah Kcp Metro
- Rachel N. Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas(2018) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado
- Rully Moch. Ichsan (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi
- Ryan Gaza Eka Putra (2018 Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Batu.
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. AGORA. Vol. 3, No. 2, (2015)
- Tri Wartono (2017) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)