

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN KANTOR KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS  
PELABUHAN (KSOP) KELAS I PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : Mirza Umami  
NIM : 212021260**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

**PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN KANTOR KESYAHBANDARAAN DAN OTORITAS  
PELABUHAN (KSOP) KELAS I PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Mirza Umami  
NIM : 212021260**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2025**

## PERNYATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mirza Umami  
NIM : 212021260  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025

  
Mirza Umami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja  
Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas  
Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)  
Nama : Mirza Umami  
NIM : 212021260  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada tanggal, September 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Kholillah, S.E., M.Si.  
NIDN: 0201106001

  
Arraditya Permana, S.E., M.M  
NIDN: 0225108802

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

  
  
Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

*“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat”.*

**(QS. Al-Mujadalah: 11)**

*“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”.*

**(HR. Muslim)**

### **KUPERSEMBAHKAN KARYA INI KEPADA :**

- ☞ **Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Heri Hermanto dan Ibunda Sainima**
- ☞ **Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang Yang Terbaik**

## PRAKATA



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP)**” dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Heri Hermanto dan Ibunda Sainima selaku cahaya hidupku. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si., CHRO dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Kholillah, S.E., M.Si dan Bapak Arraditya Permana, S.E, M.M selaku pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan terbaik untuk skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang baik hati membantu selama masa perkuliahan.

6. Kepada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang (KSOP) yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini, serta para karyawan yang senantiasa bersedia menjadi responden penelitian.
7. Kepada sahabat sahabat-sahabatku di angkatan 2021. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, menemani, membantu, dan memberi semangat. Terima kasih juga kepada semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu-persatu.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Palembang,            Agustus  
2025

Mirza Umami

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS.....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Penelitian Sebelumnya .....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22

D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III  METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Data yang Diperlukan .....	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	30
G. Teknik Analisis Data .....	31
<b>BAB IV  HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
A. Hasil Penelitian .....	39
B. Pembahasan .....	61
<b>BAB V  SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>67</b>
A. Simpulan .....	67
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	7
Tabel I.2	Target dan Realisasi Program Kerja Tahun 2019-2023.....	4
Tabel I.3	Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan.....	5
Tabel I.4	Hasil Pra-Riset Motivasi.....	6
Tabel I.5	Hasil Pra-Riset Beban Kerja .....	8
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel .....	27
Tabel III.2	Kerangka Sampel.....	29
Tabel IV.1	Uji Validitas .....	44
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas .....	45
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel IV.7	Kinerja Karyawan (Y) .....	48
Tabel IV.8	Motivasi ( $X_1$ ) .....	51
Tabel IV.9	Beban Kerja ( $X_2$ ) .....	54
Tabel IV.10	Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
Tabel IV.11	Uji F .....	59
Tabel IV.12	Uji t .....	60
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	25
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner
- Lampiran 3. Tabulasi Data Identitas Responden
- Lampiran 4. Tabulasi Data Jawaban Responden
- Lampiran 5. Frekuensi Identitas Responden
- Lampiran 6. Frekuensi Deskriptif Jawaban Responden
- Lampiran 7. Uji Validitas
- Lampiran 8. Uji Reliabilitas
- Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10. Tabel r
- Lampiran 11. Tabel F
- Lampiran 12. Tabel t
- Lampiran 13. Sertifikat SKPI Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
(SDM) Training of Trainer (ToT) Junior
- Lampiran 14. Sertifikat SKPI Pelatihan Psikologi Industri
- Lampiran 15. Sertifikat SKPI Pelatihan Excellent Leadership Management
- Lampiran 16. Sertifikat SKPI Pelatihan Certified Human Resources Management  
Professional
- Lampiran 17. Sertifikat Pelatihan Aplikasi Manajemen Sitasi dan SPSS
- Lampiran 18. Sertifikat AIK
- Lampiran 19. Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 20. Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis
- Lampiran 21. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 22. Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 23. Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Mirza Umami/ 212021260/ 2025/ Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 108 karyawan tetap, dengan sampel yang digunakan sebanyak 52 responden yang ditarik dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang. Hasil koefisien determinasi memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel motivasi dan beban kerja mampu menyebabkan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 68,7%.

**Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***Mirza Umami/ 212021260/ 2025/ The Influence of Motivation and Workload on the Performance of Employees of the Class I Palembang Harbor Master and Port Authority Office (KSOP)***

*This study aims to determine the effect of motivation and workload on employee performance at the Class I Palembang Harbormaster and Port Authority Office (KSOP). This study is an associative study. The population in this study was 108 permanent employees, with a sample of 52 respondents drawn using the proportionate stratified random sampling technique. The data used were primary and secondary data, with questionnaire and documentation data collection methods. The analysis techniques used were multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis showed that motivation and workload had a positive effect on employee performance. The results of the F test showed that there was a significant effect of motivation and workload on employee performance at the Class I Palembang Harbormaster and Port Authority Office (KSOP). The results of the t test showed that there was a significant effect of motivation on employee performance, and there was a significant effect of workload on employee performance at the Class I Palembang Harbormaster and Port Authority Office (KSOP). The results of the coefficient of determination showed that the contribution caused by the motivation and workload variables was able to cause changes in employee performance by 68.7%.*

***Keywords: Motivation, Workload, Employee Performance***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Kasmir (2019:1), menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi berjalannya suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia sebagai pengelola dari segala kegiatan yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya (Mangkunegara, 2018:1).

Karyawan adalah tenaga kerja yang menjadi sumber daya manusia yang berperan penting bagi organisasi atau perusahaan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia memiliki fungsi untuk menghasilkan kinerja. Kinerja ini

digunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mendukung segenap kegiatan operasionalnya, maka dari itu baik atau buruknya kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya keberhasilan perusahaan.

Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2018:1). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2019:3).

Handoko (2019:193), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: motivasi dan beban kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa motivasi dan beban kerja merupakan dua diantara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan yang menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi (Siagian, 2017:110).

Motivasi yang kuat dari karyawan akan berdampak terhadap kinerjanya yang menjadi lebih optimal, karena motivasi dapat menjadi motif atau faktor dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Karyawan yang semula bekerja di bawah standar kerja, dengan

mendapatkan motivasi maka karyawan tersebut dapat berubah menjadi lebih baik, karena motivasi ini memicu karyawan untuk mencurahkan segala daya upayanya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. (Rolos et al, 2018:64).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena berat atau ringannya pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang dibebankan dengan beban kerja yang berlebih cenderung sulit untuk mengoptimalkan kinerjanya, karena apa yang dikerjakannya melebihi kapasitas yang mampu dikerjakannya, dalam hal ini beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kualitas kerja karyawan tersebut menjadi rendah, sebab secara spesifikasi kapasitas yang dimiliki karyawan berada di bawah standar kerja yang dibebankan kepadanya.

Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut dan dipimpin oleh seorang Kepala. Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang mempunyai tugas melaksanakan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan, pengawasan, dan penegakan hukum di

bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, serta sertifikasi kelaiklautan kapal.

Permasalahan kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang dipengaruhi berbagai faktor, sebagai berikut:

**Tabel I.1**  
**Hasil Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
<b>Motivasi</b>		
1 Perusahaan secara objektif menilai setiap prestasi kerja yang dicapai karyawan	8	22
2 Pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawan dengan penghargaan maupun pujian	7	23
<b>Kepuasan kerja</b>		
3 Karyawan puas dengan posisi kerja yang ditugaskan oleh perusahaan karena sesuai dengan minat dan kemampuan	18	12
4 Karyawan puas karena mendapatkan kesempatan mendapat-kan promosi jabatan	20	10
<b>Stres kerja</b>		
5 Tuntutan perusahaan tidak melebihi tugas-tugas yang diwajibkan kepada karyawan	21	9
6 Pimpinan tidak memberikan tekanan yang berlebih untuk memaksa karyawan mengejar target yang diinginkan	19	11
<b>Lingkungan kerja</b>		
7 Penerangan di tempat kerja sudah sesuai dan tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja	24	6
8 Suhu udara di sekitar ruang kerja sudah baik karena didukung ventilasi yang memadai	23	7
<b>Kompensasi</b>		
9 Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan	24	6
10 Gaji yang diberikan sudah sesuai kebutuhan hidup karyawan	21	9
<b>Desain pekerjaan</b>		
11 Pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan	15	15
12 Karyawan merasa cocok untuk mengerjakan pekerjaan pada bidang yang ditugaskan oleh perusahaan	17	13
<b>Beban kerja</b>		
13 Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan mencukupi untuk merealisasikan tugas-tugas yang diberikan	7	23
14 Target yang ditetapkan oleh perusahaan sudah seimbang dengan waktu kerja dan sesuai dengan kapasitas karyawan	5	25

Sumber : Pra-Riset Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, November 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.1, menunjukkan adanya dua faktor bermasalah yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal, adapun kedua faktor tersebut meliputi motivasi dan beban kerja. Setelah kedua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut ditentukan, maka dilakukan pra-riset lanjutan untuk mengembangkan fenomena permasalahan pada setiap faktor tersebut.

Berdasarkan hasil tinjauan peneliti melalui data capaian kinerja Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang, diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang masih belum mencapai realisasi kinerja yang diukur dari keberhasilan program kerja, sebagaimana dalam data berikut :

**Tabel I.2**  
**Target dan Realisasi Program Kerja Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Target Program Kerja</b>	<b>Realisasi Program Kerja</b>	<b>Tidak Tercapai</b>
2019	100%	89,62%	10,38%
2020	100%	78,26%	21,74%
2021	100%	81,59%	18,41%
2022	100%	84,70%	15,30%
2023	100%	83,32%	16,68%

Sumber : Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang, 2024

Berdasarkan Tabel I.2, dapat dilihat bahwa secara kuantitas tingkat capaian kinerja di Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang masih belum optimal. Hal ini tampak dari target kinerja yang diwujudkan dalam pelaksanaan program kerja ditetapkan tidak mampu terealisasi sepenuhnya, karena terdapat 10,38% sampai 21,74% target yang tidak tercapai.

Hasil pra-riset yang diujicobakan terhadap 30 karyawan, menunjukkan beberapa aspek yang melandasi kurangnya kinerja karyawan Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Palembang, berikut data hasil pra-riset :

**Tabel I.3**  
**Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan**

<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>Kualitas</b>		
1 Kualitas kerja karyawan sesuai dengan standar	13	<b>17</b>
<b>Kuantitas</b>		
2 Kuantitas kerja karyawan memenuhi target capaian program kerja	7	<b>23</b>
<b>Waktu</b>		
3 Waktu kerja yang digunakan karyawan sudah optimal guna memaksimalkan realisasi program kerja	11	<b>19</b>
<b>Penekanan Biaya</b>		
4 Karyawan mampu memanfaatkan biaya operasional dengan baik	18	12
<b>Pengawasan</b>		
5 Pengawasan telah dilakukan secara intensif dan menyeluruh	18	12
<b>Hubungan antar Karyawan</b>		
6 Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	21	9

Sumber : Pra-Riset Kinerja Karyawan, November 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.3, menunjukkan adanya tiga indikator yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah, pertama meliputi kualitas kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar, karena banyak karyawan yang kurang optimal dalam memenuhi keberhasilan program kerja. Selain itu kuantitas kerja karyawan tidak memenuhi target capaian program kerja, kemudian karyawan tidak menggunakan waktu kerjanya secara optimal guna memaksimalkan realisasi program kerja, karena karyawan dinilai sering menunda kegiatan hingga siang hari dengan alasan kondisi arus air yang tidak mendukung, sehingga hal ini ikut ambil bagian dalam masalah ketidakcapaian target capaian kinerja tersebut, sebab waktu kerja merupakan kunci terselesaikannya pekerjaan.

Hasil pra-riset lanjutan mengenai motivasi dan beban kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel I.4**  
**Hasil Pra-Riset Motivasi**

<b>Motivasi</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>Kondisi Kerja</b>		
1 Kondisi kerja saat ini terasa kondusif dan mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya	8	<b>22</b>
<b>Prestasi Kerja</b>		
2 Perusahaan secara objektif menilai setiap prestasi kerja yang dicapai karyawan	8	<b>22</b>
<b>Balas Jasa</b>		
3 Perusahaan sudah memberikan balas jasa berupa kompensasi yang memadai	20	10
<b>Pengakuan dari Atasan</b>		
4 Pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawan baik dengan penghargaan maupun pujian	7	<b>23</b>
<b>Fasilitas Kerja</b>		
5 Perusahaan memfasilitasi karyawan dengan peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai	19	11
<b>Pekerjaan itu Sendiri</b>		
6 Pekerjaan saat ini sesuai dengan minat kerja karyawan	17	13

Sumber : Pra-Riset Motivasi, November 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.4, menunjukkan adanya tiga indikator yang menyebabkan motivasi karyawan menjadi rendah, pertama meliputi kondisi kerja yang saat ini terasa tidak kondusif dan sulit untuk mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karena perusahaan memaksakan karyawan untuk melanjutkan aktivitas kerja meskipun kondisi kerja sedang tidak mendukung, misalkan saat arus air yang sulit akibat faktor cuaca. Selain itu perusahaan belum objektif menilai setiap prestasi kerja yang dicapai karyawan, karena perusahaan hanya menilai dari capaian kinerja tahunan, padahal penilaian ini melibatkan beberapa orang dalam satuan kelompok kerja, sehingga prestasi kerja individu luput dari perhatian perusahaan. Kemudian karyawan merasa pimpinan tidak memberikan apresiasi

atas hasil kerja karyawan baik dengan penghargaan maupun pujian, karena pimpinan menilai prestasi kerja karyawan merupakan bagian dari prestasi kelompok kerjanya.

**Tabel I.5**  
**Hasil Pra-Riset Beban Kerja**

<b>Beban Kerja</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>Kondisi Pekerjaan</b>		
1 Pekerjaan yang dikerjakan karyawan sudah sesuai dengan kapasitas karyawan	11	<b>19</b>
<b>Penggunaan waktu kerja</b>		
2 Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan mencukupi untuk merealisasikan tugas-tugas yang diberikan	7	<b>23</b>
<b>Target yang harus dicapai</b>		
3 Target yang ditetapkan sudah seimbang dengan waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan	5	<b>25</b>

Sumber : Pra-Riset Beban Kerja, November 2024

Berdasarkan data pada Tabel I.5, menunjukkan adanya tiga indikator beban kerja yang menyebabkan karyawan merasa terbebani, pertama meliputi pekerjaan yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan, artinya dalam hal ini karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang melebihi kapasitas yang mampu dikerjakannya. Kemudian waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan dirasa masih kurang mencukupi bagi karyawan untuk merealisasikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, karena waktu kerja yang tersedia tidak mengikuti penyesuaian terhadap halangan kerja di lapangan. Bahkan target yang ditetapkan masih belum seimbang dengan waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang?
3. Adakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang dapat digunakan sebagai dasar evaluasi bagi Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawannya, melalui peningkatan motivasi dan penyesuaian beban kerja yang sesuai bagi karyawan.

##### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama berkaitan dengan pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Serta diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Eyanur, F., & Nuzuliati. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Pusat PT. Pelindo Multi Terminal. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4 (3): 1998-2015.
- Firmansyah., & Septyono, M.A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar. *BJRM: Bongaya Journal of Research in Management*, 5 (2): 45-54.
- Fransiska., & Tupti. (2020). *Konsep dan Teori Beban Kerja*. Surabaya: Yayasan Humaniora.
- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Maharani, D., Haris, H., Rizal, M.S., Saleh, A.S., & Aslinda, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Terminal Petikemas Makassar PT. Pelindo IV (Persero). *Jadbisfish*, 2 (1): 59-76.
- Mangkunegara, A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rochman., & Ichsan. (2021). *Analisis dan Pengukuran Beban Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rolos, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Fahima.
- Siagian, S.P. (2017). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P.J. (2018). *Manajemen dan Evolusi kerja*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2018). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutangsa., Bastaman, K., Setiawan, A.N., Ridho, N.F., & Prabowo, B. (2024). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang Jawa Barat. *Jurnal Studi Administrasi Publik*, 8 (2): 59-67.
- Suwandi, A., & Sari, T.N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional PT. Prima Indonesia Logistik Medan Belawan. *JES: Jurnal Ekonomi Sinergi*, 7 (5): 163-170.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.