

Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau

Atik Rahmiati¹, Wa Ode Nur Ainun², Nuryati³

^{1,2,3} Universitas Dayanu Ikhsanuddin

Email : atikrahmiati11@gmail.com

Abstract : This study aims to analyze the effect of Training and Workload on Employee Motivation at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Baubau Branch. Data collection methods used are observation, interviews and questionnaires. The research sample was 41 people with the sampling technique using non proportionate stratified random sampling. The analytical tool used in this study is a multiple linear regression analysis tool. The coefficient of multiple determination shows that training and workload contribute to employee motivation by 68,9%. The partial determination coefficient of training variables has a contribution of 56,7% of work motivation. The partial determination coefficient of the workload variable has a contribution of 14,2% to work motivation. The result of the F test indicate that the variables of training and workload simultaneously have a significant influence on employee motivation. The result of the t test show that training has a positive and significant effect on employee motivation and workload has a positive and significant effect on employee motivation at PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Baubau Branch

Keyword : Training, workload and work motivation

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 41 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non proportionate stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Koefisien determinasi berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan beban kerja memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 68,9%. Koefisien determinasi parsial variabel pelatihan memiliki kontribusi sebesar 56,7% terhadap motivasi kerja. Koefisien determinasi parsial variabel beban kerja memiliki kontribusi sebesar 14,2% terhadap motivasi kerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau

Kata Kunci : Pelatihan, Beban Kerja, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan salah satu bagian yang memegang peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah potensi sumber daya manusia. Untuk itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Mondy dan Martocchio (2016:24) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan manusia atau individu lainnya.

Untuk menjadikan tenaga kerja yang andal perusahaan dapat melakukan dan harus memberikan pelatihan atau memotivasi setiap karyawan. Pelatihan diselenggarakan

sedemikian rupa sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya. Beban kerja juga memengaruhi motivasi kerja untuk itu beban kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja, misalnya tekanan kerja yang tinggi, mendorong untuk mencapai tujuan dalam waktu yang singkat, sehingga beban kerja menjadi berat.

Dengan adanya pemberian pelatihan yang baik dan tepat sasaran serta beban kerja yang seimbang maka tentu saja motivasi yang dimiliki karyawan akan mengalami peningkatan. Motivasi merupakan faktor penting untuk dapat melakukan pekerjaan terbaik untuk dirinya dan perusahaan, motivasi memberikan kesempatan bagi

karyawan untuk bekerja dengan kemampuan terbaik dan menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau adalah perusahaan di bawah naungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan bergerak di bidang jasa angkutan penyeberangan untuk penumpang, kendaraan dan barang, jasa penyeberangan dan logistik, yang mempunyai visi “terdepan dalam menghubungkan masyarakat dan pasar melalui jasa penyeberangan pelabuhan terintegrasi dan tujuan wisata *waterfront*”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan darat di Kantor Cabang Baubau yang bekerja di Divisi Teknik pada tanggal 29 April 2023, maka fenomena terkait pelatihan dan beban kerja yang terjadi pada karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yaitu, pelatihan yang diikuti secara langsung oleh karyawan harus berdasarkan surat undangan pelatihan dari kantor pusat dan wajib diikuti oleh karyawan terpilih, karena membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Sedangkan pelatihan tersebut sebaiknya diikuti oleh seluruh karyawan. Beban kerja yang dirasakan oleh tiap karyawan berbeda, ada karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi atau rendah dan bahkan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Tentu saja hal ini menjadi salah satu faktor yang memengaruhi motivasi yang dimiliki karyawan. Salah satu contoh beban kerja yang ada di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yaitu, karyawan akan melakukan lembur kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja dan hari kerja, lembur kerja ini tidak selalu mendapatkan upah tambahan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau”**.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran orang-orang dalam organisasi bisnis. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah orang yaitu tenaga kerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu dan seni dalam mengelola hubungan dan peran di antara karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

2. Pelatihan

Menjadi karyawan yang profesional sepertinya menjadi dambaan setiap perusahaan, di mana karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan kebutuhan ideal perusahaan dan potensi karyawan terpenuhi baik keterampilan, pengetahuan dan sikap yang dapat dikembangkan selama mengikuti pelatihan. Menurut Oemar Hamalik (2006:10) pelatihan adalah suatu proses yang mencakup serangkaian tindakan (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) mengemukakan 5 indikator dari pelatihan yaitu :

1. Jenis pelatihan, yaitu berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu diselenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja di tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan, yaitu tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur, yang dapat meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
3. Materi, yaitu materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologi kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
4. Metode yang digunakan, metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan latihan dalam kelas.
5. Kualifikasi peserta, yaitu peserta pelatihan adalah karyawan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian proses atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah sejauh mana kapasitas atau kemampuan yang diperlukan dari setiap karyawan atau individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat dinyatakan dalam jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, waktu atau tenggat waktu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan, serta pandangan subjektif individu itu sendiri sehubungan dengan pekerjaannya. Menurut Danang Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dan stres pada diri seseorang. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja

terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya.

Adapun indikator beban kerja menurut Suci Koesomowidjojo (2017:33) adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan.
Dalam hal kondisi kerja, itu tergantung pada seberapa baik karyawan tersebut memahami pekerjaannya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan sudah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada seluruh karyawan di perusahaan. Misalnya karyawan bagian produksi, pasti terlibat dengan mesin produksi ketika melaksanakan pekerjaannya.
2. Penggunaan waktu kerja.
Hal yang dapat digunakan dalam meminimalkan beban kerja karyawan adalah dengan penggunaan waktu kerja sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*). Akan tetapi penerapan kebijakan SOP dalam perusahaan tidak konsisten dilaksanakan dan terkadang perusahaan tidak memiliki kebijakan SOP. Penggunaan waktu kerja yang dialokasikan untuk karyawan biasanya berlebihan atau sangat terbatas.
3. Target yang harus dicapai.
Penetapan target kerja oleh perusahaan akan berdampak secara langsung pada jumlah pekerjaan yang diperoleh karyawan. Pengalokasian waktu yang semakin sedikit untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, atau semakin besar ketidakseimbangan antara waktu untuk penyelesaian target pelaksanaan atau volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi secara umum dipahami sebagai faktor yang menggerakkan cara berperilaku seseorang dan faktor penggerak itu tidak lain adalah kebutuhan dan keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. T.Hani Handoko (2009:252) mengemukakan bahwa, “motivasi diartikan sebagai keadaan

kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator untuk menentukan motivasi kerja yang diturunkan dari faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang meliputi jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain, termasuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan dapat mengadakan pendidikan dan pelatihan

Hubungan Antara Pelatihan dengan Motivasi Kerja

Motivasi dan pelatihan sangat erat kaitannya. Pelatihan memengaruhi motivasi pegawai, karena setelah mengikuti pelatihan pegawai mempunyai keterampilan (*skill*) dan

kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh instansi dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap pegawai akan lebih baik saat mendapatkan tugas dan bersemangat menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Dessler (2010:281), pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi. Dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan. Artinya, apabila karyawan memiliki pelatihan kerja yang tinggi maka akan berimbang kepada motivasi kerja karyawan yang akan tinggi juga. Namun sebaliknya, apabila pelatihan kerja karyawan rendah, maka motivasi kerja karyawan juga akan rendah.

Hubungan Antara Beban Kerja dengan Motivasi Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres yang kemudian memengaruhi motivasi kerja karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kurangnya rangsangan, menyebabkan kurangnya antusiasme dan motivasi di tempat kerja, karena karyawan akan merasa bahwa mereka tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk menunjukkan bakat dan kemampuan mereka (Sutherland & Cooper dalam Ashar Sunyoto Munandar, 2001: 387).

Maksudnya dengan beban kerja yang semakin tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin rendah motivasi kerja, begitu pun sebaliknya semakin rendah beban kerja dan sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai. Kesesuaian beban kerja yang diberikan perlu diperhatikan sebab beban kerja yang berlebih menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pegawai karena dapat menurunkan motivasinya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang beralamat di Jalan Pahlawan

KM.4 Kelurahan Kadolokatapi Kota Baubau, Provinsi Sulawesi Tenggara. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau, dan objek dalam penelitian ini adalah pelatihan, beban kerja dan motivasi kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang bertugas di wilayah Kota Baubau yang berjumlah 70 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Priyono, 2008:106). Kemudian penentuan jumlah sampel atau responden menggunakan teknik *non proportionate stratified random sampling*, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 41 responden dari jumlah populasi sebanyak 70 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 orang karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau, dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, jabatan/bidang pekerjaan, dan diklat kepelautan yang pernah diikuti. Dari hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat karyawan laki-laki sebanyak 39 orang atau 95,12% dan karyawan perempuan sebanyak 2 orang atau 4,88%, sehingga dalam penelitian ini responden laki-laki lebih dominan, dengan mayoritas responden dengan usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 34,14%, karyawan dengan masa kerja paling lama yaitu 11-15 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 31,71%, dengan tingkat pendidikan terakhir paling dominan yaitu SMA/Sederajat sebanyak 23 orang, S1 sebanyak 9 orang dan D3 sebanyak 7 orang,

serta diklat kepelautan atau sertifikat keahlian yang pernah diikuti mayoritas adalah BST (*Basic Safety Training*) sebanyak 12 orang, AFF (*Advanced Fire Fighting*) sebanyak 8 orang dan ANT V sebanyak 6 orang.

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.658	1.543		3.019	.005
Pelatihan	.656	.093	.697	7.045	.000
Beban Kerja	.069	.028	.249	2.513	.016

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari persamaan regresi linear berganda yang sudah diperoleh, maka dibuat persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 4,658 + 0,656X_1 + 0,069X_2$$

Dari hasil regresi linear yang telah diuraikan di atas, maka dapat dilihat bahwa:

$a = 4,658$ merupakan konstanta

$b_1 = 0,656$ bertanda positif, menunjukkan bahwa pelatihan dengan motivasi kerja memiliki hubungan yang searah. Artinya semakin banyak pelatihan yang diberikan maka motivasi karyawan akan mengalami peningkatan.

$b_2 = 0,069$ bertanda positif, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang searah dengan motivasi kerja karyawan. Artinya dengan semakin baik beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka motivasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Tabel 2 Hasil Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.830 ^a	.689	.672	1.91868

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

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,830 Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan beban kerja terhadap motivasi kerja yaitu sangat kuat dikarenakan nilai R mendekati 1.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,689 artinya pelatihan dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 68,9% terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, salah satunya yaitu kompensasi (Edy Sutrisno, 2016:116).

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	309.716	2	154.858	42.066	.000 ^b
Residual	139.891	38	3.681		
Total	449.607	40			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pelatihan

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh bahwa Pelatihan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang menunjukkan taraf signifikansi F sebesar $0,000 < \text{taraf nyata sebesar } 0,05$ atau 5% maka H_0 ditolak yang berarti H_a diterima.

2. Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear berganda

diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 4,658 + 0,656X_1 + 0,069X_2$. Dari persamaan tersebut terlihat bahwa dari kedua variabel yaitu pelatihan dan beban kerja memberikan kontribusi terbesar terhadap motivasi kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau adalah pelatihan yakni sebesar 0,656.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,830 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara pelatihan dan beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,689 artinya pelatihan dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 68,9% terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, salah satunya yaitu kompensasi (Edy Sutrisno, 2016:116).

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F diperoleh bahwa Pelatihan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau yang menunjukkan bahwa taraf signifikansi F sebesar $0,000 < \text{taraf nyata sebesar } 0,05$ atau 5% maka H_0 ditolak yang berarti H_a diterima.

Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Pengujian koefisien korelasi parsial antara variabel pelatihan (X_1) dengan variabel motivasi kerja (Y), di mana variabel beban kerja (X_2) sebagai variabel konstan. Berdasarkan dari hasil uji korelasi parsial diperoleh nilai 0,753 dan dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja. Sedangkan pengujian koefisien determinasi parsial (r^2) antara pelatihan dan motivasi kerja mendapatkan hasil perhitungan sebesar 56,7% dan memiliki pengaruh lebih dominan. Pengujian statistik uji t juga

menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.

Hal ini pun ditunjang dengan hasil wawancara dengan beberapa responden, maka didapatkan jawaban yaitu pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan, selain itu pelatihan juga mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menunjang pekerjaan yang ada pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dessler (2010:281), pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gilang Christian Elvin (2018:04) mengungkapkan bahwa secara signifikan pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian koefisien korelasi parsial antara variabel beban kerja (X_2) dengan variabel motivasi kerja (Y), di mana variabel pelatihan (X_1) sebagai variabel konstan. Berdasarkan dari hasil uji korelasi parsial diperoleh nilai 0,378 dan dapat dikatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang rendah terhadap motivasi kerja. Sedangkan pengujian koefisien determinasi parsial (r^2) antara beban kerja dan motivasi kerja mendapatkan hasil perhitungan sebesar 14,2%. Pengujian statistik uji t menunjukkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, maka variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.

Hal ini ditunjang dengan hasil wawancara dengan beberapa responden, yaitu waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) di mana karyawan mampu memahami pekerjaannya dengan baik dan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai target sesuai kapasitas masing-masing karyawan.

Sutherland & Cooper dalam Ashar Sunyoto Munandar (2001:387) menyatakan bahwa beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Arita dan Fanny Agustin (2022:552) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Maksudnya dengan beban kerja yang semakin tinggi dan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin rendah motivasi kerja, begitu pun sebaliknya semakin rendah beban kerja dan sesuai dengan kemampuan pegawai maka akan semakin tinggi motivasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil uji korelasi berganda (R) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan dan beban kerja terhadap motivasi kerja yaitu sangat kuat.
2. Pengujian koefisien uji korelasi parsial diperoleh nilai 0,753 dan dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja.
3. Pengujian koefisien uji korelasi parsial diperoleh nilai 0,378 dan dapat dikatakan

bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang rendah terhadap motivasi kerja.

4. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,689 artinya pelatihan dan beban kerja memberikan kontribusi sebesar 68,9% terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini salah satunya yaitu kompensasi (Edy Sutrisno, 2016:116).
5. Pelatihan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. Hasil perhitungan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa taraf signifikansi F sebesar $0,000 < \text{taraf nyata}$ sebesar 0,05.
6. Statistik uji t pelatihan berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.
7. Statistik uji t beban kerja berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, maka variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut ;

1. Motivasi yang tinggi juga dapat ditingkatkan dengan pemberian pelatihan dan beban kerja yang sesuai. Oleh karena itu PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau perlu memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk dapat meningkatkan keterampilan kerja, serta beban kerja yang

diberikan harus seimbang dan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki karyawan sehingga pekerjaan dapat lebih optimal dan bisa mencapai tujuan perusahaan.

2. Pada Penelitian selanjutnya, diharapkan agar lebih mengkaji dan mengembangkan lagi model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain kemudian memiliki hubungan erat dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ashar Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi Industri*. CV. Kurnia. Jakarta.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Dialih bahasakan oleh Paramita Rahayu*. PT. Indeks. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Gilang Christian Elvin. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Diponegoro Journal Of Social and Politic.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne and Martocchio, Joseph. J. 2016. *Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition*. Pearson Education Limited. England.
- Oemar Hamalik. 2006. *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan*

- Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu***. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Priyono. 2008. ***Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi***. Zifatama Publishing. Sidoarjo.
- Sedarmayanti, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Refika Aditama. Bandung.
- Sri Arita dan Fanny Agustin. 2022. ***Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai***. Jurnal Ecogen Vol. 5 No.4.
- Suci Koesomowidjojo. 2017. ***Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja***. Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Sri Arita dan Fanny Agustin. 2022. ***Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai***. Jurnal Ecogen Vol. 5 No.4.
- T.Hani Handoko. 2009. ***Manajemen Cetakan Kedelapanbelas***. BPFE. Yogyakarta