

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Mursalim Rahim^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}mursalimrahim14@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³drasriwanwo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 - Januari 2022. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan populasi sebanyak 40 orang dengan sampel sebanyak 40 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,979

Kata kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of workload, work stress and motivation on employee performance at the Hasanuddin Training Ship Unit, Makassar Shipping Science Polytechnic. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Hasanuddin Training Vessel Unit of the Makassar Sailing Science Polytechnic and carried out from December 2021 - January 2022. The research population was all employees in the work area of the Hasanuddin Training Vessel Unit of the Makassar Sailing Science Polytechnic with a population of 40 people with a sample of 40 employees. The analytical technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and partially significant effect between workload, work stress and motivation on employee performance. Meanwhile, simultaneously workload, work stress and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study was 0.979

Keywords: *Workload, Work stress, Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Di era globalisasi yang semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara proaktif dan berkualitas. Setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia.

Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimilikinya. Untuk itu perusahaan dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang menunjukkan suatu kinerja yang baik (Anwar, 2004).

Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan

setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai di suatu lingkungan instansi, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau instansi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya (Rachmawati, 2008). Instansi dalam hal ini organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022). Kinerja pegawai secara umum diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Busro, 2018). Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Hasil penelitian Mubyl & Dwinanda (2020) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja, sehingga seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya, akan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain pendidikan, pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi (Wirawan, 2015). Melalui proses-proses tersebut, diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Palan dalam (Dwinanda, 2022) menyebutkan bahwa kinerja akan efektif apabila terdapat tiga elemen di dalamnya yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaannya, serta situasi dan kondisi organisasi. Menurut Mubyl dan Dwinanda (2019), kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan –perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan pegawai harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang pengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Luthan, 2006). Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi pegawainya. Dengan menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

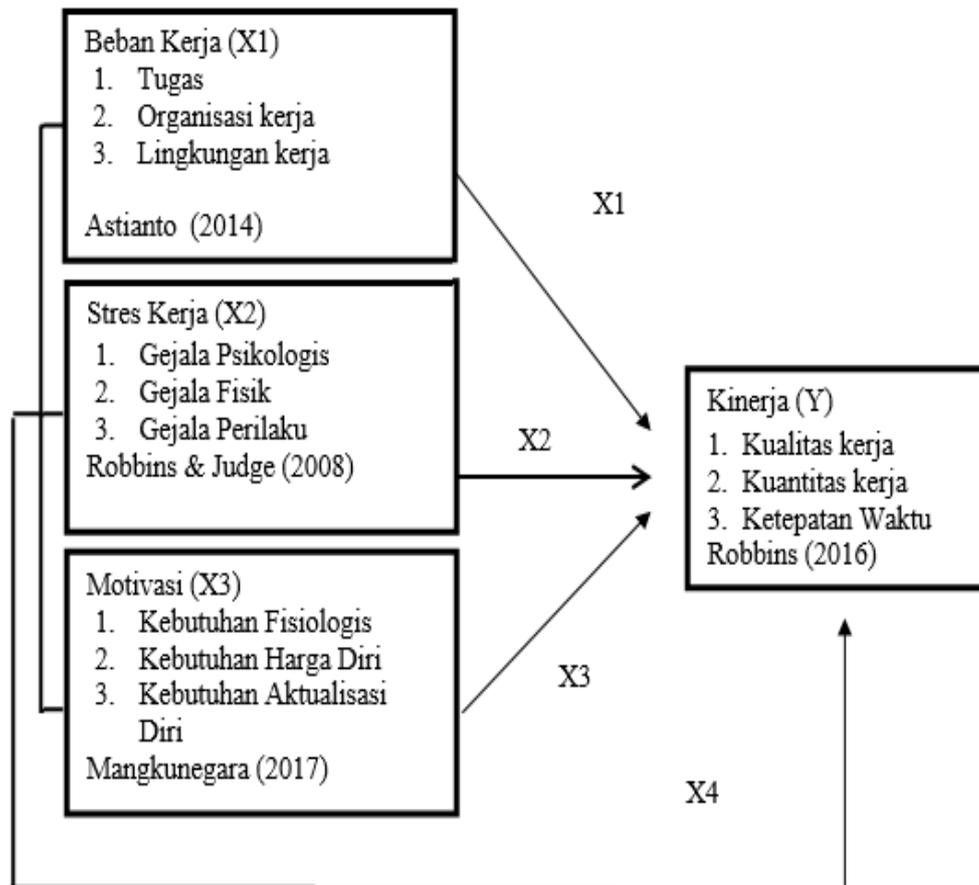
Selain itu, beban kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Endang Hendrayanti, 2003). Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya.

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan karyawan stres dan faktor penyebab stres antara karyawan satu bisa jadi berbeda dengan karyawan lain. Hasibuan (2016) menyebutkan adanya beberapa faktor penyebab stres, pertama beban kerja. Adanya tekanan dari pemimpin untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu sikap pimpinan yang kurang adil juga dapat menjadi penyebab stres. Peralatan kerja yang kurang memadai yang menyebabkan hasil kerja tidak optimal juga menyebabkan stres. Konflik antar karyawan atau konflik dengan atasan dapat menjadi penyebab stres, karena lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, bahkan dapat tidak kondusif untuk bekerja.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2014). Motivasi adalah motif yang didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri untuk melakukan aktivitas, cenderung berawal dari dorongan pribadi (drive) dan berakhir dengan penyesuaian diri yang dilakukan untuk memuaskan motif (Dwinanda, 2022). Pemberian motivasi merupakan sebuah metode bagaimana karyawan dapat ditangani secara tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi diyakini oleh pimpinan/manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan pada berbagai sektor.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”**.

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan Desember 2021 - Januari 2022. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Yang berjumlah 40 orang, sampel sebanyak 40 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	.087	1.097		.079	.938			
X1	.532	.055	.476	9.690	.000	.238	4.200	
X2	.215	.057	.176	3.742	.001	.260	3.842	
X3	.424	.036	.424	11.707	.000	.438	2.283	

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,087 + 0,532X1 + 0,215X2 + 0,424X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,087 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja 0,087
2. Koefisien regresi variabel Beban Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,532 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Beban Kerja dalam variabel X1 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,532
3. Koefisien regresi variabel Stres Kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,215 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Stres Kerja dalam variabel X2 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,215
4. Koefisien regresi variabel Motivasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,424 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan Motivasi dalam variabel X3 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,424

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Beban Kerja menunjukkan nilai $t = 9.690$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 2.026 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Stres Kerja menunjukkan nilai $t = 3.742$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 2.026 dengan demikian

nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai $t = 11.707$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 40$ adalah sebesar 2.026 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	481.745	3	160.582	569.291	.000 ^b
	Residual	10.155	36	.282		
	Total	491.900	39			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi						

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 569.291 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000$. Nilai F hitung $569.291 > F$ tabel $2,87$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin politeknik ilmu pelayaran makassar.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.990 ^a	.979	.978	.53111	2.448
a	Predictors : (Constant), Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3).				
b	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar $0,979$ Hal ini berarti $97,9\%$ kinerja pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi sedangkan sisanya yaitu $2,1\%$ kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh secara parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Deni (2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2011), 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. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Pengaruh Stres Kerja kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto (2020) yang mengatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai PT Nusamulti Centralestari Tangerang.

Setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Stres kerja juga menyebabkan kinerja seseorang menjadi rendah. Menurut Triatna (2015), menyatakan bahwa Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.

c. Pengaruh Motivasi kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sri Mardiana (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang

Selatan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil brimob.

Menurut Hamzah (2013) menyimpulkan dari beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan, dengan kata lain perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan.

2. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & Ardasanti, A. (2022) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Variabel Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Andi, Novianto., dan Irmani. (2015). Pengaruh Keputusan Keuangan, Struktur Kepemilikan, dan Tingkat Suku Bunga terhadap Nilai Perusahaan

Property dan real estate yang go public. *Journal of Business and Banking*, ISSN 2088-7841 Volume 5 Number 1 May-October 2015.

- Anwar, A. (2004). *Pengantar Ilmu Kesehatan Lingkungan*. Jakarta. Sumber Wijaya.
- B. Uno, Hamzah. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Eko, Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hendrayanti, Endang. (2010). *Analisis beban kerja sebagai dasar perencanaan kebutuhan SDM*. Jakarta. Salemba Empat.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Malayu, SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Edisi Ketiga. Alumni Bandung.

- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Munandar, Ashar, S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Nurhaeda, Z., Maryadi, M., Idris, M., & Ardasanti, A. (2022). Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 404-451.
- Robbins, Stephen, P., and Mary, Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga. Jakarta.
- Torang, Dr. Syamsir. (2014). Organisasi dan Manajemen. Bandung. ALFABETA.
- Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta. Salemba Empat.
- Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. PT. Raja Grafindo Persada. Depok, 16956.