

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VILLA TAMAN SARI PENGUBENGAN KEROBOKAN BADUNG**Made Dwiky Mahendra Kusuma¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dwikymahendra580@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan SDM yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan menjadi peranan penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut juga terjadi pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung sebanyak 35 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung. Sama halnya dengan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya berarti bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung demikian sebaliknya bilamana kompetensi kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun dan sama halnya dengan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung.

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

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri dalam bidang jasa di era globalisasi ini terus meningkat, hal tersebut menyebabkan terjadinya persaingan yang semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada pada perusahaannya. Villa merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang jasa yang menyediakan jasa akomodasi/penginapan. Industri villa dewasa ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, dengan adanya perkembangan tersebut tentunya berdampak pada persaingan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah memaksimalkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar mampu memberikan pelayanan prima kepada para wisatawan. Sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong perusahaan untuk maju dan terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang unggul maupun profesional yang memiliki kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan untuk menunjang keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi.

Sedarmayanti (2013:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan

standar yang telah ditentukan). Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah cerminan dari hasil kemampuan kerja karyawan yang didasari oleh bagaimana cara mereka untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Beberapa hasil pengamatan yang telah dilakukan di Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung secara langsung menggunakan metode Kuisisioner dengan pihak Karyawan Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung sumber infomasi. Adanya identifikasi sebagai permasalahan yang dapat di peroleh dari kuisisioner sebagai berikut. Permasalahan yang terpenting mengenai Kinerja Karyawan saat ini belum optimalnya kinerja yang di lakukan oleh pegawai Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung, menurut informasi dari pegawai tersebut dikarenakan selama ini tingkat hunian kamar belum menunjukkan peningkatan yang signifikan bahkan penurunan yang drastic akibat pandemic ini, oleh karena itu kinerja pegawai tersebut belum menunjukkan hasil yang optimal

Beban kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Menpan (1997) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putera (2010) ada tiga indikator yang mempengaruhi beban kerja yaitu adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan. Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan

tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan tenaga pegawai dalam suatu perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung yaitu beban kerja yang dibebankan terhadap karyawan oleh atasan terlalu banyak sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan beban kerja terhadap karyawan yang kurang menguasai bidangnya melebihi dari kemampuan karyawan menyebabkan kinerja karyawan tersebut kurang optimal sehingga tidak dapat mencapai target perusahaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Jayanta (2018) Beban Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wasiman (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sebanding dengan Sulastri (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi. Kompetensi yang kurang optimal dari karyawan bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut sehingga perusahaan mampu mencapai hasil yang diharapkan.

kompetensi sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan kompensasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain keterampilan. Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya. Selain itu faktor yang mempengaruhinya adalah pengalaman. Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan sesuatu pekerjaan karena pengalaman.

Permasalahan yang terjadi di Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung yaitu beberapa karyawan yang kurang berkompeten di bidangnya yang telah ditugaskan oleh atasan sehingga terjadi keterlambatan dalam proses melayani customer di bagian online yang ingin memesan villa dan target yang tidak terrealisasi karena kinerja karyawan yang kurang cakap dalam melaksanakan pekerjaan di bidangnya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Risa (2020) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sebanding dengan penelitian Permatasari & Rachmansyah (2019) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sangat diperlukan di suatu perusahaan karena sesuai dengan indikator kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Jika di dalam perusahaan karyawan tersebut tidak memiliki kompetensi seperti pemahaman dan pengetahuan maka kinerja karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target dan tidak bisa optimal.

Motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mendorong suatu perilaku untuk menemukan tujuan - tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu. Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan memotivasi karyawan, maka karyawan merasa akan bertanggung jawab terhadap kerjanya dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat ia bekerja yakni melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Villa Taman Sari mempekerjakan pegawai yang sesuai dengan bidangnya. Namun masih juga terdapat berbagai kendala dalam mengembangkan kinerja yang optimal pada setiap karyawannya. Hal ini menyebabkan kinerja yang dicapai masih rendah. Karyawan merasa kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi sehingga rasa memiliki karyawan terhadap villa taman sari tidak ada. Manajemen villa taman sari kurang memperhatikan kebutuhan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang menyebabkan terjadinya keluar masuk karyawan dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 1
Hasil Pra Survei terkait Motivasi terhadap 20 Karyawan Villa Taman Sari

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1	Apakah anda memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan ?	14 (65%)	6 (35%)	20
2	Apakah Anda merasa nyaman di lingkungan kerja anda ?	16 (80%)	4 (20%)	20
3	Apakah anda mampu berinteraksi dengan rekan	16 (80%)	4 (20%)	20
4	Apakah Anda puas dengan penghargaan atas	15 (70%)	5 (70%)	20
5	Apakah atasan mendelegasikan semua penugasan kepada anda sesuai dengan kemampuan?	15 (70%)	5 (70%)	20

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Permasalahan yang terjadi di Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung yaitu kurang optimalnya upah yang diterima oleh setiap karyawan sehingga menyebabkan karyawan tersebut kurang semangat kerja dan kinerja karyawan tersebut kurang optimal, karena upah termasuk didalam indicator motivasi, Berikut hasil penelitian oleh Permatasari & Rachmansyah (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Gunawan (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini sebanding dengan penelitian menurut Brury (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi bisa memberikan semangat kerja kepada karyawan dan apabila tidak ada motivasi di dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan belum tentu bisa optimal.

Ulasan mengenai profil Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung. Villa Taman Sari yang terletak di Kerobokan merupakan salah satu villa yang terkenal di daerah Kerobokan dan

memiliki bentuk penginapan yang sangat modern dan fasilitas yang menarik. Villa ini juga memiliki lokasi yang sangat strategis dan dekat dengan berbagai tempat pariwisata lainnya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Villa Taman Sari Kerobokan?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Villa Taman Sari Kerobokan?
- 3) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Villa Taman Sari Kerobokan?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Goal-Setting Theory

Dalam penelitian ini digunakan teori utama (*grand theory*) yaitu *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukann perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. *Goal Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam

perencanaan tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang lebih memungkinkan. Dengan penetapan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, sedangkan variabel motivasi, kompetensi dan beban kerja adalah sebagai factor penentu. Jika factor-faktor ini secara baik diterapkan diperusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Namawi (2011:169) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuaitanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative yang dimiliki. Berdasarkan pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian-hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008

menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer yang dikutip oleh (Moehariono, 2012:5) dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang berperan besar dalam kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu (Suhariadi, 2013:40). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2016:271). Berdasarkan pengertian kompetensi dapat disimpulkan pada prinsipnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan keahlian/ spesialisasinya agar karyawan melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan efektif dan efisien.

Motivasi

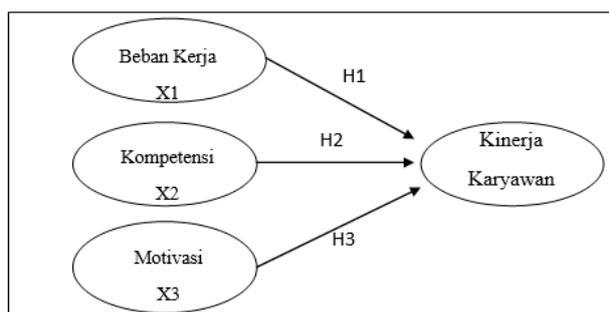
Definisi motivasi Menurut Gibson (1995) Istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan sesuatu hal yang “mendorong “atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju dan mendorong ke arah tujuan. Seseorang yang mementingkan hasil pekerjaan merupakan seseorang yang mementingkan motivasi. Ia akan memanfaatkan antara hubungan pribadinya dan kekuasaannya atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak. Berdasarkan pengertian motivasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang dapat mengarahkan kepada sebuah tujuan atau dorongan demi tercapainya tujuan dengan melakukan tindakan-tindakan

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada karyawan Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung yang berlokasi di Jln. Taman Sari Madu I, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta Utara, No Telp 0361-934728, Kabupaten Badung, Bali.

Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat Menurut Sugiyono (2016:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output, criteria* atau konsekuensi, dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.
- 2) Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor* atau *antecedent*, dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas, variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X1), kompetensi (X2) dan motivasi (X3).

Defenisi Oprasional Variabel

Devinisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang dinyatakan dalam bentuk istilah yang diuji secara spesifik atau dengan pengukuran kriteria (Sugiyono, 2016: 58).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2015:6). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupa skor jawaban yang diberikan responden mengenai Beban Kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, skema dan gambar (Sugiyono, 2015:6). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah mengenai deskripsi responden secara umum, sejarah dan struktur organisasi serta tugas dan wewenang masing-masing bagian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Data Primer
Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015:223). Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 2) Data Sekunder
Data sekunder adalah sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015:223). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data tentang jumlah, nama, alamat, sejarah singkat dan struktur organisasi, job description, jumlah karyawan, daftar absensi karyawan,

mapun literature yang ada hubungannya dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:72). Populasi dalam penelitian ini jumlah karyawan Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung sebanyak 35 orang.

Sugiyono (2012:118) menyatakan sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel adalah sampel penuh atau keseluruhan pegawai dijadikan responden yaitu sebanyak 35 orang.

Metode Pengumpulan Data

- 1) Observasi (pengamatan) sebagai teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden tidak terlalu besar menurut Sugiyono (2014:192). Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang fenomena yang ingin di teliti.
- 2) Menurut (Sugiyono, 2013:317) wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.
- 3) Menurut Sugiyono (2018), dokumen merupakan catatan peristiwa yang

sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

- 4) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data menggunakan sistem kuesioner tertutup, artinya responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban diberi skor dengan skala likert.

Analisis Data

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- A. Uji Instrumen Penelitian
 1. Uji Validitas
 2. Uji Reliabilitas
- B. Analisis Deskriptif
- C. Analisis Inferensial
 1. Uji Asumsi Klasik
 2. Regresi Linear Berganda
 3. Analisis Korelasi Berganda
 4. Analisis Determinasi
 5. Uji Hipotesis

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrumen yang dimaksud adalah yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Apabila koefisien korelasi

positif dan lebih besar dari 0,3 dengan tingkat kepatuhan alpha 0,05 maka indikator dikatakan valid (Sugiyono, 2017), adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	Nilai r	Keterangan
1	Beban kerja (X1)	X1.1	0,900	Valid
		X1.2	0,938	Valid
		X1.3	0,758	Valid
2	Kompetensi (X2)	X2.1	0,803	Valid
		X2.2	0,819	Valid
		X2.3	0,844	Valid
		X2.4	0,892	Valid
		X2.5	0,774	Valid
3	Motivasi (X3)	X3.1	0,659	Valid
		X3.2	0,802	Valid
		X3.3	0,854	Valid
		X3.4	0,840	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,807	Valid
		Y1.2	0,663	Valid
		Y1.3	0,718	Valid
		Y1.4	0,571	Valid
		Y1.5	0,65	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS (*statistical product and service solution for windows*) dan uji reabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha* (Nunnafy dalam Ghozali 2009:41). Hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja	0,836	Reliabel
Kompetensi	0,882	Reliabel
Motivasi	0,800	Reliabel
Kinerja karyawan	0,716	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel sebesar 0,200. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 4
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7979799370
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.056
	Negative	-.120
Test Statistic		.709
Asymp. Sig. (2-tailed)		.696
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* di atas 10 persen dan nilai *variance indicator factor (VIF)* kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X ₁)	0,684	1,461
Kompetensi (X ₂)	0,528	1,894
Motivasi (X ₃)	0,470	2,126

Sumber: Data diolah, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.356	.724
Beban Kerja	.277	.784
Kompetensi	.666	.510
Motivasi	.087	.931

Sumber: Data diolah, 2021

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh karakteristik individu, jaminan sosial dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagaimana Tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.600	1.330		1.955	.060
	Beban Kerja	.294	.095	.269	3.099	.004
	Kompetensi	.403	.076	.524	5.294	.000
	Motivasi	.293	.109	.281	2.679	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 5.6 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 2,600 + 0,294 X_1 + 0,403 X_2 + 0,923 X_3$$

Persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

b1 = 0,294 artinya apabila Beban Kerja (X1) semakin baik sedangkan Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) dianggap tetap maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y).

b2 = 0,403 artinya apabila Kompetensi (X2) semakin baik sedangkan Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X3) dianggap tetap maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y).

b3 = 0,293 artinya apabila Motivasi (X3) semakin baik sedangkan Beban Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) dianggap tetap maka akan meningkat Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 5.14 di atas maka didapat hasil korelasi simultan $r = 0,916$ karena terletak pada rentang 0,800 – 1,000. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat

kuat antara Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adanya peningkatan Beban Kerja, Kompetensi, dan Motivasi (X3) maka diikuti oleh Kinerja Karyawan demikian sebaliknya.

Analisis Determinasi

Digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Villa Taman Sari pengubengan Kerobokan Badung. Besarnya R² diperoleh dari besarnya R berdasarkan Tabel di atas adalah sebesar = 0,824 atau 82,4%. Koefisien determinasi sebesar 82,4%, artinya Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 82,4%. Sisanya sebesar 17,6% (100% - 82,4%.) = 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji *F* (ada juga yang menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji *F*, karena mengikuti mengikuti distribusi *F* yang kriteria pengujiannya seperti *One Way Anova*. Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan

ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus $< 0,05$. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. $< 0,05$, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. $> 0,05$, maka Model Analisis dianggap tidak layak. Tabel 5.14 hasil uji anova (uji F) di atas, diperoleh nilai sig. F_{hitung} sebesar 54,084 dengan signifikansi 0,000 sehingga $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (**H_a diterima**). Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji-t (t-test)

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} , atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui.

1) Analisa Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.6, koefisien Beban Kerja (b_1) sebesar 3,099 dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari α ($0,004 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Sari pengubengan Kerobokan Badung. Nilai koefisien Beban Kerja (b_1) sebesar 0,296 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik Beban Kerja maka Kinerja Karyawan

akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah Beban Kerja maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Sari pengubengan Kerobokan Badung terbukti kebenarannya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Susilowati (2019) dan Wasiman (2020) dimana Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Risa (2020), Permatasari & Rahmansyah (2019) yang menghasilkan penelitian bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Indriani (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 5.6, diketahui koefisien Kompetensi (b_2) sebesar 5,294 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan (α) = 5 persen ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Sari pengubengan Kerobokan Badung. Artinya bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana Kompetensi diturunkan maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Sari pengubengan Kerobokan Badung terbukti kebenarannya. Hasil ini juga

sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2017) dan Gunawan (2016) yang menghasilkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Risa (2020) dan Permatasari & Rahmansyah (2019) serta Gunawan (2016) bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Analisis Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 5.6, diketahui koefisien Motivasi (b_3) sebesar 2,679 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 dengan (α) = 5 persen ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Sari pengubengan Kerobokan Badung. Artinya bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana motivasi diturunkan maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Sari pengubengan Kerobokan Badung terbukti kebenarannya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Yasa (2017), Aminudin (2020) memperkuat hasil penelitian ini dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2016), Brury (2016) yang mengkonfirmasi bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh Permatasari & Rahmansyah (2019) yang juga mengkonfirmasi bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik beban kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya berarti bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan indikator terendah terkait dengan standar pekerjaan serta mempertahankan indikator tertinggi terkait target yang harus dicapai.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator rata rata terendah terkait

pemahaman dan nilai individu dan kesehatan mempertahankan indikator tertinggi pada kemampuan/ketrampilan.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator terendah yakni indikator tingkat kegigihan dan mempertahankan indikator tertinggi yakni arah perilaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Brury, (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong
- Gibson. 1995. Organisasi dan Manajemen. *Edisi ke empat. Erlangga, Jakarta.*
- Gunawan, (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu, edisi revisi 2013, manajemen sumber daya manusia, *Jakarta : bumi aksara*
- Irwandy, (2007). Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja perawat di unit rawat inap RSJ Dadi Makassar, Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Jayanta. 2018. Peranan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Mansion Resort Hotel & SPA
- Klarner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M., And Ringle, C.M. (2013) “*Disentangling The Effects of Team Competences, Team Adaptability, and Client Communication on the Performance of Management Consulting Teams*”. *Long Range Planning*. 46 (3): 258-286.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. Diakses tanggal 29 Desember 2018.
- Moehersono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: *Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*
- Permatasari & Rachmansyah, (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintahan Kota Semarang)
- Sedarmayanti. 2013:206. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta.*
- Sulastri. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer HondaAstra Motor Kota Bengkulu.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.*
- Susilowati, N. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pt Bank Syariah Mandiri Kcp

Kartasura (*Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA*).

Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Cendana Han Wijaya.

Wasiman. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi

Wibowo, "Perilaku Dalam Organisasi". PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.