



Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh

Sarboini^{*1}, Nurfiani Syamsuddin², Zulfan Yusuf³, Nora Dewi Shinta⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

sarboini@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 56 orang karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi sebanyak 56 orang karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa beban kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase dari koefisien determinasi sebesar 53,5%. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,732 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 73,2%, artinya motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,538 > 3,172$), artinya beban kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh. Sedangkan secara parsial beban kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,321$ dan $4,441 > 2,003$).

Kata Kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja



PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produk. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan (Sarboini, et al., 2022). Atau dengan kata lain, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya suatu tujuan lembaga, karyawan, dan masyarakat itu sendiri (Radhiana, et al., 2022; Badaruddin dan Hidayat., 2020). Dengan manajemen daya guna dan hasil guna, misalnya, unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan dan diberdayakan (Yusuf, et al., 2021; Mauliza dan Hanum, 2022). Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Fungsi dan tujuannya dalam organisasi selain sebagai unsur atau elemen penggerak organisasi juga sebagai pelaku yang diberi tugas-tugas tertentu sesuai dengan posisi dan peranannya dalam suatu organisasi, baik itu organisasi profit maupun organisasi non profit.

Salah satu instrumen yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang karyawan adalah beban kerja (Amri, S., 2020). Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan oleh atasan pada seseorang karyawan. Kondisi beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dimana karyawan bekerja tidak merasakan sesuatu yang membebani. Fenomena selama ini yang berkembang dan terus terjadi adalah setiap karyawan yang datang hanya masuk kerja saat absen masuk dan setelah absen, mereka duduk-duduk santai di warung atau pulang kerumah.

Disamping itu, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang karyawan adalah instrumen gaya kepemimpinan (Mariati dan Sarboini, 2019; Yusuf dan Isriana, 2023). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Wibowo, 2013: 45). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukan kemampuannya agar semua tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan (Syamsuddin, N., 2022). Namun kadang kala fenomena yang terjadi adalah pemimpin tidak responsif, artinya pemimpin tersebut kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya.

Selain itu, fenomena di lapangan menunjukkan ada pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi perusahaan (Yusuf, Z., 2019). Sebagian pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahannya. Ada juga sebagian pemimpin tidak memberlakukan *punishment* secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh merupakan perusahaan kosmetik asli Indonesia dengan tingkat pertumbuhan lebih tinggi dari rata-rata pertumbuhan industri per tahun, kini Paragon telah memiliki lebih dari 7500 karyawan terbaik di bidangnya di seluruh Indonesia yang dipercayakan untuk memproduksi lebih dari 95 juta produk personal care dan make up setiap tahunnya untuk itu diperlukan motivasi kerja karyawan yang maksimal dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sesuai dengan visinya PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh Menjadi perusahaan yang berkomitmen untuk memiliki pengelolaan terbaik dan berkembang terus menerus dengan bersama-sama menjadikan



hari ini lebih baik dari hari kemarin melalui produk berkualitas yang memberikan manfaat bagi mitra, masyarakat, dan lingkungan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan tugas sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 56 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2009:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus. Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh, sampel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. berikut ini:

Tabel 1
Jumlah Populasi Karyawan PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh

No.	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Divisi Keuangan dan akuntansi	15
2	Divisi Marketing	26
3	Divisi Administrasi Pelayanan	7
4	Divisi Pabrik dan Gudang	8
Jumlah Total		56

Sumber: PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh, (2019)



Teknik Pengumpulan Data

Didalam pengumpulan data untuk penulisan proposal ini penulis menggunakan teknis dengan variabel yang diteliti yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, kesesuaian pengumpulan data, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung melalui kuisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi pada Kantor PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh.

Operasionalisasi Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu Penelitian ini terdiri dari dua (2) variabel bebas dan satu (1) variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu motivasi kerja (Y) dapat dijelaskan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependent						
1	Motivasi kerja (Y)	Keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Deassler, 2011)	➤ Fisiologis (<i>psycological needs</i>) ➤ Rasa aman (<i>safety needs</i>) ➤ Social (<i>social needs</i>) ➤ Penghargaan (<i>esteem needs</i>) ➤ Aktualisasi diri (<i>self actualization needs</i>) (Robbins et al., 2008)	1-5	Interval	A1-A5
Independent						
2	Beban kerja (X_1)	Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu. (Gunawan, 2007)	➤ Tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) ➤ Tugas yang bersifat mental ➤ Waktu kerja dan waktu istirahat ➤ Kerja secara	1-5	Interval	B1-B5



			bergilir ➤ Pelimpahan tugas dan wewenang (Manuaba, 2000)			
3	Gaya kepemimpinan (X ₂)	Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. (Wibowo, 2013)	➤ Gaya kepemimpinan direktif otokratif ➤ Gaya kepemimpinan persuasive ➤ Gaya kepemimpinan konsultatif ➤ Gaya kepemimpinan partisipatif ➤ Gaya kepemimpinan demokratis	1-5	Interval	C1-C5

Peralatan Analisis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh, peralatan data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang menjelaskan analisis dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. pada model ini menggunakan rumus yang dikutip dalam Sugiyono (2012:277) yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Motivasi kerja
 α = Konstanta
 β₁ dan β₂ = Koefesiensi regresi X₁ dan X₂
 X₁ = Beban kerja
 X₂ = Gaya kepemimpinan
 ε = *Standar Error*

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeffisient of Corelation*. Sehingga di peroleh nilai hubungan skor item pertanyaan dengan skor secara keseluruhan. Kemudian nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada



tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 56 sampel yaitu sebesar 0,266. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis $r_{N=56}$	Keterangan
A1	Beban kerja (X_1)	0,698	0,266	Valid
A2		0,696	0,266	Valid
A3		0,472	0,266	Valid
A4		0,399	0,266	Valid
A5		0,578	0,266	Valid
B1	Gaya kepemimpinan (X_2)	0,698	0,266	Valid
B2		0,696	0,266	Valid
B3		0,472	0,266	Valid
B4		0,399	0,266	Valid
B5		0,578	0,266	Valid
C1	Motivasi kerja (Y)	0,628	0,266	Valid
C2		0,516	0,266	Valid
C3		0,666	0,266	Valid
C4		0,779	0,266	Valid
C5		0,620	0,266	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Untuk seluruh pertanyaan yang berhubungan dengan beban kerja sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan A1 hingga A5 serta pertanyaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan B1 sampai dengan B5 serta pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja sebagaimana yang dilambangkan dengan item pertanyaan C1 hingga C5 diperoleh nilai korelasi minimal 0,516. Sedangkan nilai korelasi tabel pada df $n = 56$ menunjukkan angka sebesar 0,220. Dengan demikian dapat diartikan seluruh indikator yang membentuk variabel beban kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel kritis *product moment*.



Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian kehandalan dalam penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan koefisien alpha dari cronbach atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefesien alpha 0,60 (Malhotra, 2005: 305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefesien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

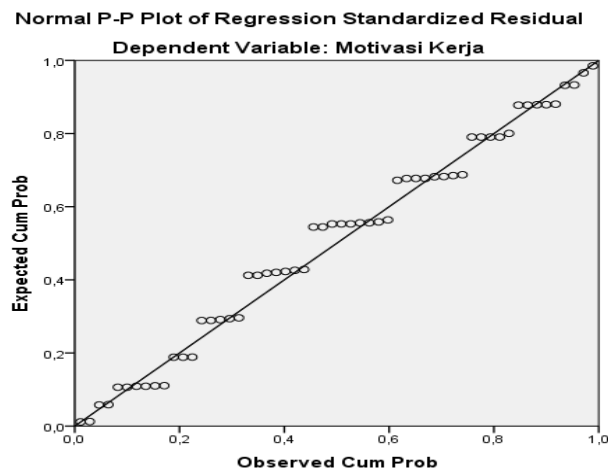
No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
	Beban kerja (X_1)	5	0,676	0,60	Handal
	Gaya kepemimpinan (X_2)	5	0,683	0,60	Handal
	Motivasi kerja (Y)	5	0,649	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Hasil uji reliabilitas data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* dari 13 item kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data beban kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diperoleh nilai *cronbach alpha* masing-masing 0,676, 0,683 dan 0,649 atau lebih besar dari 0,60. Dengan demikian data yang terlibat dalam variabel penelitian tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* (kehandalan) karena nilai alpha melebihi 60% (Malhotra, 2005).

Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat sebaran *standarized residual* pada kurva *P-P plot*. Bila *standarized* berada pada kisaran garis normal maka data mempunyai distribusi normal.

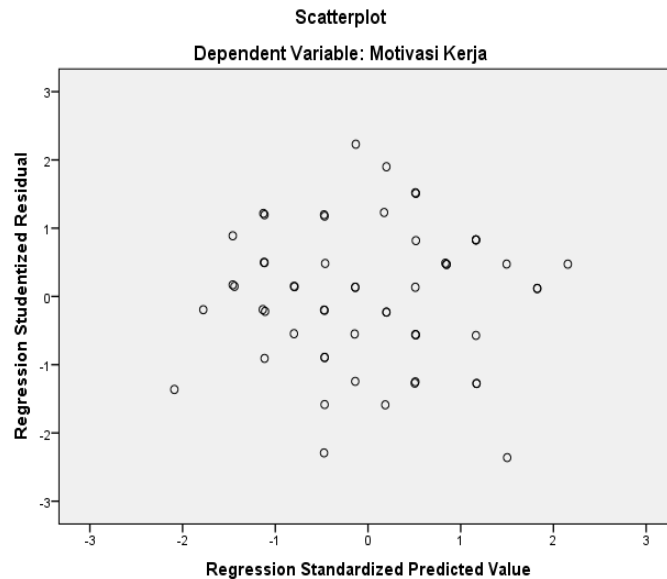


Gambar 1
Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 1 di atas, dapat di lihat bahwa nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat di artikan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Hasil Pengujian heteroskedasitas

Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik *scatterplot* seperti ditunjukkan dalam gambar 2 berikut ini.



Gambar 2
Grafik *Scatterplot* Untuk Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 di atas, terlihat bahwa grafik *scatter plot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat di artikan tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas.

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Tabel 5
Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban kerja (X_1)	0,878	1,139	Non multikolinearitas
Gaya kepemimpinan (X_2)	0,878	1,139	Non multikolinearitas

Sumber : Data Primer (diolah), 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di lihat bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas dari adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi Validitas hasil penelitian, karena di peroleh hasil multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) lebih kecil dari nilai 5 dan nilai tolerance dibawah 10.



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Analisis Model Regresi Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,219	,511		,428	,670
1 Beban Kerja	,500	,116	,436	4,321	,000
Gaya Kepemimpinan	,510	,115	,448	4,441	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan analisis statistik dengan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,219 + 0,500 X_1 + 0,510 X_2 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sebagaimana terlihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 ^a	,535	,518	,293

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Koefisien korelasi R sebesar 0,732 menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) dengan motivasi kerja karyawan (Y) pada PT Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh. Dengan demikian jika beban kerja dan gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan maka karyawan semakin memiliki motivasi kerja yang baik terhadap PT. Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,535 menjelaskan, peran variabel beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan (Y) pada PT Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh adalah sebesar 0,535 (53,5%). Sementara selebihnya 0,465 (46,5%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak





dilibatkan dalam penelitian ini. Dengan demikian peran variabel bebas dalam mendukung perubahan variabel terikat dalam model penelitian ini relatif dapat digunakan karena berkontribusi meningkatnya motivasi kerja sebesar 53,5%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,247	2	2,623	30,538	,000 ^b
Residual	4,553	53	,086		
Total	9,799	55			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

Hasil perbandingan mean square regresi dan residual diperoleh nilai F hitung sebesar 30,538. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 56$ adalah sebesar 3,172. Dengan demikian F hitung (30,538) diperoleh $> F$ tabel (3,172) dengan tingkat probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan menolak hipotesis nol (H_{o1}), artinya beban kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh.

Uji Secara Parsial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan sebagai terlihat pada Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Hasil Analisis Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



(Constant)	,219	,511		,428	,670
1 Beban Kerja	,500	,116	,436	4,321	,000
Gaya Kepemimpinan	,510	,115	,448	4,441	,000

Sumber: Data Primer (diolah), 2020

Berdasar hasil pengujian uji t pada variabel beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,321, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,003. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,003) lebih besar dari t_{tabel} (2,003) pada batasan signifikan 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial tingkat beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada PT Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a2} dan menolak hipotesis H_{o2} .
- Pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,441 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2,003. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (4,441) lebih besar dari t_{tabel} (2,003) pada batasan signifikan 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan pada PT Paragon Technology & Innovation Cabang Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a3} dan menolak hipotesis H_{o3} .

KESIMPULAN

(1) Pengujian regresi secara parsial membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, serta efektifitas pengambilan keputusan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan (2) pengujian regresi secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada variabel bebas dimana pada penelitian Rolasmana menggunakan efektivitas pengambilan keputusan, dan pemberian insentif, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>.
- Arikunto, Suharsimi. (2009). **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>.
- Dessler. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenhallindo



- Ghozali, Imam. (2011). **Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19**. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gunawan. (2007). **Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study berdasarkan Kompetensi Perawat**. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Suad Husnan. (2012). **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. (2012), **Psikologi Industri untuk Manajemen Perusahaan dan Industri**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Manuaba, A. (2010). **Research and Application of Ergonomics in Developing Countries, with Special Reference to Indonesia**. Jurnal Ergonomi Indonesia 1(1-6), 23, 4-30
- Margono. 2010. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Rineka Cipta: Jakarta
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 5(2), 16-23.
- Martoyo, Susilo. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(3).
- Morrison. (2013). **Manajemen**, Jakarta: EGC.
- Mudayana, Ahmad Ahid.(2010). **Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul**. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta
- Musaneff. (2011). **Manajemen Kepegawaian di Indonesia**. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>.
- Ratna. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. **Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan**, Vol. 2, No. 1.
- Robbins, Stephen dan Timothy Judge. (2012). **Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)**. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. (2010). **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi**. Alih bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka, Edisi Ketujuh, Jakarta: Prenhallindo.
- Rolasmana. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, dan Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjung Pinang, **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 1, No. 2.
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- Simbolon, Helena Margaretha. (2012). **Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Perawat di Rumah Sakit Harapan Pematang Siantar**. USU Institutional Repository.



-
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2008). **Metode Penelitian Survei**. Pustaka LP3ES Indonesia: Jakarta.
- Stonner, James AF, R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gilbert Jr. (2011), **Manajemen**, Jilid II, Jakarta: Prenhalindo.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. CV. Alfabeta: Bandung.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2). <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.56>
- Ujang, Sumarwan,. (2011). **Perilaku Konsumen**. Ghozali Indonesia: Bogor.
- Umar, Husein. (2011). **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. PT. Gramedia: Jakarta.
- Virgana. (2009). *Sinopsis Desertasi* Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Propinsi DKI Jakarta. <http://virgana.files.wordpress.com>.
- Wibowo. (2013), **Manajemen Kinerja**, Edisi Kedua, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Z., Sarboini, & Ardiana, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 7(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v7i2.606>.
- Yusuf, Z. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 1-8.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 895-906.