

# Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta

<sup>1</sup>Fathonah Eka Susanti, <sup>2</sup>Nining Widiyanti, <sup>3</sup>Estetika Pertiwi Zebua

<sup>1,2,3</sup>Universitas Janabadra Yogyakarta

<sup>1</sup>[fathonah@janabadra.ac.id](mailto:fathonah@janabadra.ac.id), <sup>2</sup>[ning.wid@janabadra.ac.id](mailto:ning.wid@janabadra.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Obyek penelitiannya adalah seluruh karyawan/staf BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, Uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan Kepemimpinan (X1), Beban Kerja(X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta. Adapun pengaruh tersebut sebesar 78,6% (R<sup>2</sup>).

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tugas dan tanggungjawab suatu negara untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi masyarakat agar tetap terjaga bahkan ketika tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya akibat dari resiko kerja seperti kecelakaan kerja, meninggal dunia, sakit dan hari tua. Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011, BPJS Ketenagakerjaan hadir sebagai salah satu Badan Hukum Publik yang menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh tenaga kerja berupa manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

Dalam rangka upaya mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja melalui UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah menambahkan 1 (satu) program baru yakni JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) sehingga secara keseluruhan program jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi JKK, JHT, JP, JKM, dan JKP. Sejalan dengan visi dan misi pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan memiliki Visi, yaitu “mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan, dan Menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia”. Dalam rangka memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi para pekerja, BPJS Ketenagakerjaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal baik berupa pelayanan kepada para peserta maupun perluasan kepesertaan untuk memastikan seluruh pekerja telah terlindungi, terdaftar dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Menghadapi perkembangan teknologi ke arah serba digital yang semakin meningkat dan tantangan keberlangsungan bisnis akibat dampak Pandemi Covid 19, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat,

adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang ada. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2017:2).

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) dan semuanya berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2017:3). Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2017:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Saat ini, para pelaku usaha dihadapkan pada perubahan yang cukup besar akibat pandemi Covid 19. Proses bisnis berjalan kurang optimal sedangkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan harus tercapai agar tercapai kinerja yang optimal. Hal yang sama juga dirasakan oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagai penyelenggara jaminan sosial dalam bertugas memastikan bahwa setiap pekerja telah menerima hak-haknya dari pemberi kerja. Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwasannya hampir semua pemberi kerja yang terdampak pandemi mengalami gangguan *financial*. Hal ini berdampak pada kemampuan membayar iuran pemberi kerja, sehingga berimbas pada penerimaan iuran BPJS Ketenagakerjaan, iuran tepat waktu dan iuran tepat bulan. Adapun ketiga hal tersebut merupakan salah satu indikator dalam pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari pencapaian sasaran perusahaan yang didukung oleh pencapaian kinerja karyawan. Menurut Rivai (dalam Adamy, 2016: 102) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Adamy, 2016:102). Menurut Busro (2018:94), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2017:213). Menurut Dubrin (Busro, 2018:216), Kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya, dengan memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon sehingga menimbulkan perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

### Beban Kerja

Menurut UU Kesehatan No.36 Tahun 2019 (Vanchapo, 2020:3-4), pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain sebagainya.

## Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Hasibuan (dalam Sutrisno, 2017:111) mengemukakan bahwa 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.

## Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) menurut Bangun (Adamy, 2016:91) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, dalam hal ini pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Menurut Rivai (Busro, 2018:88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan/staf yang berada dalam lingkup BPJS Ketenagakerjaan DIY meliputi 67 orang karyawan inti, 26 orang TKAD, 7 orang tenaga magang sehingga populasinya berjumlah 100 orang.

#### 2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Menurut Sugiyono (2001:61) Sensus merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang kecil sehingga sampel penelitian menggunakan seluruh populasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini terdapat 100 sampel yaitu seluruh karyawan/ti/staf di jajaran BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta.

### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat disimpulkan rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan DIY.

H2: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan DIY.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016:267). Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur valid atau tidak valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk melihat apakah asumsi-asumsi dalam model regresi telah terpenuhi atau tidak. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka perlu dipenuhi beberap asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah suatu alat ukur valid atau tidak valid. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Instrumen *valid* apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan sebaliknya instrumen *tidak valid* apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel. Selanjutnya data kuesioner dilakukan pengujian secara statistik dengan bantuan program SPSS 16.0. Nilai  $r$  hitung menggunakan nilai yang tertera pada baris *Pearson Correlation*. Sedangkan nilai  $r$  tabel dapat ditentukan dengan cara  $df = n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel = 100 responden, sehingga nilai  $df = 100-2 = 98$ , diperoleh  $r$  tabel = 0,165 (lihat  $r$  tabel pada  $df=98$ ).

Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.854	0.165	valid
	X1.2	0.819		valid
	X1.3	0.845		valid
	X1.4	0.816		valid
	X1.5	0.760		valid
	X1.6	0.864		valid
	X1.7	0.765		valid
	X1.8	0.712		valid
	X1.9	0.862		valid
	X1.10	0.761		valid
Beban Kerja	X2.1	0.493	0.165	valid
	X2.2	0.630		valid
	X2.3	0.726		valid
	X2.4	0.600		valid
	X2.5	0.438		valid
	X2.6	0.641		valid
	X2.7	0.753		valid
	X2.8	0.737		valid
	X2.9	0.550		valid
Motivasi Kerja	X3.1	0.626	0.165	valid
	X3.2	0.760		valid
	X3.3	0.762		valid
	X3.4	0.608		valid
	X3.5	0.592		valid
	X3.6	0.780		valid
	X3.7	0.742		valid
	X3.8	0.758		valid
	X3.9	0.730		valid
	X3.10	0.749		valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.771	0.165	valid
	Y.2	0.785		valid
	Y.3	0.810		valid
	Y.4	0.815		valid
	Y.5	0.837		valid
	Y.6	0.805		valid
	Y.7	0.783		valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
	Y.8	0.741		valid
	Y.9	0.811		valid
	Y.10	0.839		valid

Sumber: data diolah SPSS 16.0

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari semua instrumen lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, instrumen dinyatakan valid sehingga pertanyaan-pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner layak untuk digunakan.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat signifikan yang digunakan, bisa 0.5, 0.6, hingga 0.7 tergantung kebutuhan dalam penelitian. Adapun penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,6. Apabila nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya.

**Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,939	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,785	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,891	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,935	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 16.0

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel pada tabel 5.6 lebih besar daripada tingkat signifikan 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016) uji normalitas dengan menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data memiliki distribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Hasil pengolahan data SPSS 16.0 menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan hasil sebagai berikut pada tabel 5.7.

**Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test <sup>a</sup>		Unstandardized Residual <sup>a</sup>
No.		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean <sup>a</sup>	.0000000
	Std. Deviation <sup>a</sup>	3.33138563
Most Extreme Differences <sup>a</sup>	Absolute <sup>a</sup>	.100
	Positive <sup>a</sup>	.100
	Negative <sup>a</sup>	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z <sup>a</sup>		1.001
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>a</sup>		.269

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,269 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Jika  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,432	2,314	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja	0,416	2,403	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,314	3,184	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam data penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

## Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 5.9 Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.208	3.126		1.346	.181
	Kepemimpinan	-.061	.078	-.075	-.778	.438
	Beban Kerja	.598	.125	.470	5.799	.000
	Motivasi Kerja	.440	.116	.426	3.777	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah SPSS 16.0

tabel 5.9 diperoleh data nilai konstanta (a) adalah 5,208 dan nilai koefisien  $b_1$  variabel kepemimpinan sebesar -0,061, nilai  $b_2$  variabel beban kerja sebesar 0,598, serta nilai  $b_3$  variabel motivasi kerja sebesar 0,440, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,208 - 0,061X_1 + 0,598X_2 + 0,440X_3$$

Adapun interpretasi hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 5,208 merupakan konstanta menunjukkan keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya. Jika variabel bebas bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan tetap sebesar 4,208 (tidak mengalami perubahan).
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,061.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya

jika variabel beban kerja ditingkatkan sebesar satu satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,598.

4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai yang positif. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,440.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Pedoman yang digunakan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh signifikan antar variabel atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 5.10 Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,208	3,126		1,346	,181
Kepemimpinan	-,061	,078	-,075	-,778	,438
Beban Kerja	,598	,125	,470	4,799	,000
Motivasi Kerja	,440	,116	,426	3,777	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah SPSS 16.0

- a. Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan  
 $H_0$  = Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a$  = Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 Hasil uji t pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,438  $> 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil Uji Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
 $H_0$  = Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a$  = Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 Hasil uji t pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,000  $< 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
 $H_0$  = Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 $H_a$  = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

karyawan.

Hasil uji t pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap variabel Y. Besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) umumnya berkisar antara 0-1. Semakin nilai  $R^2$  mendekati angka 1 maka pengaruh tersebut akan semakin kuat.

**Tabel 5.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 <sup>a</sup>	.617	.605	3.38304

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

Sumber: data diolah SPSS 16.0

Hasil perhitungan regresi pada tabel 5.10 menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,617. Hal ini berarti 61,7% kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel X yang terdiri dari kepemimpinan ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan bernilai negatif yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar  $-0,061$  artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,061. Hasil uji t pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,438 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak karena kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya, I, & Pasaribu, F. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi beban kerja bernilai positif. Nilai koefisien regresi sebesar 0,598 artinya jika beban kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,598. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.10 menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima karena variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja bernilai positif. Nilai koefisien regresi sebesar 0,440 artinya jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin baik juga kinerja karyawan . berdasarkan hasil uji t pada tabel 5.10 menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima karena variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya, semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin baik juga kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian mengenai Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta.

### REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Asbari, Masduki.dkk. Analisis Kesiapan untuk Berubah di Masa Pandemi Covid 19: Studi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, Volume 18 No.2, September 2020, 147-159.
- Badu, Syamsu Q. & Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publisihing.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto. CV Pena Persada.
- Brury, M. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4, No 1, 2016, 1-16.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darma, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Jakarta: Guepedia.
- Diana, Y. Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Houskeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol.11, No.2, Desember 2019, 193-205.
- Fransiska, Y. & Tupti, Z. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No.2, September 2020, 224-234.
- Gardjito, dkk. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.13 No. 1 Agustus 2014, 1-8.
- Huseno, Dr. Tun. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi*

- 
- Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Laras, T & Susanti, F. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol.9 No.1, 2021, 46-60.
- Laras, dkk. The Effect of Work Enviroment and Compensaton on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Jurnal of Asian Finance, Economics and Business*, Vo. 8, No.5, 2021, 1065-1077.
- Mahawati, Eni.dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Marjaya, I. & Pasaribu, F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.1, Maret 2019, 129-147.
- Martini, dkk. The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 5, No 1. Maret 2018, Hal 41-45