
Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Utama Motor Pesanggrahan

Marturia Sitompul^{1*}, Mohamad Duddy Dinantara²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

marturiamegawatis@gmail.com, dosen00818@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Utama Motor. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 62 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Utama Motor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,869 + 0,759 X_1$ dan nilai *thitung* 5,366 > 2,001 *ttabel* dengan signifikan $0,002 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Utama Motor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9,723 + 0,742 X_2$ dan nilai *thitung* 8,495 > *ttabel* 2,001 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Utama Motor, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,962 + 0,118 X_1 + 0,679 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,742, nilai koefisien determinasi sebesar 55,0%, serta nilai *fhitung* 36,034 > *ftabel* 2,761 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of the Workload variable on Employee Performance, to determine the effect of the Work Motivation variable on Employee Performance, and to determine the simultaneous effect of Workload and Work Motivation variables on Employee Performance at PT Jaya Utama Motor. The sampling technique used was a saturated sample consisting of 62 employees. Data collection techniques included both primary and secondary data. Data analysis techniques included descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The results of the study show that: (1) Partially, there is an effect of Workload on Employee Performance at PT Jaya Utama Motor, as evidenced by the

simple linear regression equation $Y = 9.869 + 0.759 X_1$ and a t -calculated value of $5.366 > t$ -table 2.001 with a significance level of $0.002 < 0.05$. (2) Partially, there is an effect of Work Motivation on Employee Performance at PT Jaya Utama Motor, as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 9.723 + 0.742 X_2$ and a t -calculated value of $8.495 > t$ -table 2.001 with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is an effect of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Jaya Utama Motor, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 7.962 + 0.118 X_1 + 0.679 X_2$, a correlation value of 0.742, a coefficient of determination of 55.0%, and an F -calculated value of $36.034 > F$ -table 2.761 with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Workload, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendorong utama dalam mendukung operasional perusahaan, dengan berbagai latar belakang dan spesialisasi yang saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan termotivasi, pencapaian target perusahaan dalam hal produktivitas, kualitas, dan inovasi akan sulit tercapai. Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang dan mempertahankan reputasi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerjanya.

Manusia merupakan faktor penentu utama keberhasilan maupun kegagalan organisasi. Oleh karena itu, hampir setiap aktivitas operasional perusahaan melibatkan SDM sebagai komponen yang krusial. Meskipun perusahaan memiliki peralatan berteknologi tinggi, tujuan organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya partisipasi aktif dari karyawan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik di tingkat nasional maupun global. Oleh sebab itu, dibutuhkan SDM yang dapat diandalkan dan mampu menghadapi tantangan tersebut, serta bersifat dinamis dan fokus pada pencapaian tujuan bisnis.

“Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.” Artinya, kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan, yang dapat diukur melalui keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan rasa tanggung jawab. Kinerja yang baik dapat mendukung pertumbuhan bisnis yang positif, sedangkan kinerja yang buruk dapat berdampak negatif terhadap organisasi.

Salah satu komponen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi, dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan jumlah pekerjaan yang diberikan dapat menimbulkan dua kemungkinan: kejenuhan atau kelelahan.

Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan dapat menerapkan strategi seperti

pendelegasian tugas berdasarkan keterampilan individu, agar tetap menjaga tingkat keterlibatan karyawan dan mencegah kejenuhan akibat tugas yang terlalu mudah atau kurang menantang. Selain beban kerja, faktor motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

“Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.” Dengan kata lain, motivasi kerja adalah proses untuk menginspirasi karyawan agar berupaya secara optimal dalam menyelesaikan tugas, sehingga merasa puas dan termotivasi dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek penelitian, yang merupakan metode penelitian faktual tentang status sekelompok orang, suatu objek, suatu keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa dalam saat ini. dengan interpretasi yang benar.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Jaya Utama Motor Jl. RC. Veteran Raya No.33, RT.10/RW.10, Bintaro, Pesanggrahan, South Jakarta City, Banten 12330, Indonesia.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Jaya Utama Motor sebanyak 62 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena sampel yang digunakan keseluruhan jumlah populasi, sampel pada penelitian ini berjumlah 62 karyawan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik yakni, Observasi, Kuesioner, dan Studi Kepustakaan.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika signifikancy > 0.050 , maka data dinyatakan normal.
- Jika signifikancy < 0.050 , maka data dinyatakan tidak normal.

Tabel 1. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirvon

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.24524550
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.052
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah (2025)

Dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0, > 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan faktor toleransi dan varian inflasi (VIF). Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.962	3.953		2.014	.049		
	Beban Kerja	.118	.166	.088	.711	.480	.494	2.026
	Motivasi Kerja	.679	.125	.676	5.437	.000	.494	2.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel “beban kerja” sebesar 0,494, nilai “motivasi kerja” sebesar 0,494 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) karir Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel beban kerja sebesar 2,026 dan variabel motivasi kerja sebesar 2,026. Oleh karena itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Tabel 3. Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.550	.535	5.18308	1.776

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,776 yang

berada diantara interval, 550 – 2,460.

Regresi Linier

Tabel 4. Uji Regresi Linie Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.869	4.784		2.063	.043
	Beban Kerja	.759	.142	.569	5.366	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,759 X_1$. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,869 poin.
- Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X_1) sebesar 0,759 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,759 poin.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.723	3.067		3.170	.002
	Motivasi Kerja	.742	.087	.739	8.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,723 + 0,742 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,723 poin.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,742 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,742 poin.

Tabel 6. Uji Regresi Berganda X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.962	3.953		2.014	.049
	Beban Kerja	.118	.166	.088	.711	.480
	Motivasi Kerja	.679	.125	.676	5.437	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,962 + 0,118 X_1 + 0,679 X_2$. Dari persamaan di atas maka

dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar diartikan bahwa jika variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,962 poin.
- Nilai Beban Kerja (X1) 0,118 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Beban Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,118 poin.
- Nilai Motivasi Kerja (X2) 0,679 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Beban Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,679 poin.

Koefisien Korelasi

Tabel 7 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.569 ^a	.324	.313	6.29707	.324	28.796	1	60	.000
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,569 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,400 -0, 599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.538	5.16167
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.742 ^a	.550	.535	5.18308	.550	36.034	2	59	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja

mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.569 ^a	.324	.313	6.29707	.324	28.796	1	60	.000
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,324 maka dapat disimpulkan variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 32,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-32,4\%) = 67,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.538	5.16167
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,546 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-54,6\%) = 45,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.742 ^a	.550	.535	5.18308	.550	36.034	2	59	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,550 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-55,0\%) = 45,0\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Analisis Hipotesis

Tabel 13. Uji T X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.869	4.784		2.063
	Beban Kerja	.759	.142	.569	5.366

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,366 > 2,001) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 14. Uji T X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.723	3.067		3.170
	Motivasi Kerja	.742	.087	.739	8.495

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,495 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Uji F X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	1936.053	2	968.027	36.034	.000 ^b	
Residual	1584.995	59	26.864			
Total	3521.048	61				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (36,034 > 2,761), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,759 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,569 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,324 atau sebesar 32,4% sedangkan sisanya sebesar 67,6%

dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5,366 > 2,001$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,723 + 0,742 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,546 atau sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,495 > 2,001$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,962 + 0,118 X_1 + 0,679 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,742 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($36,034 > 2,761$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,869 + 0,759 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,569 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 32,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,366 > 2,001$). Oleh karena itu H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,723 + 0,742 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,739 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($8,495 > 2,001$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,962 + 0,118 X_1 + 0,679 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,742 artinya variabel bebas dengan variabel

terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,0% sedangkan sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(36,034 > 2,761)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Beban Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., Lesmana, O. P. A., & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-50.
- Dermawan., A. Kusnadi., E. Ediyanto (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Perkebunan nusantara xi medika (persero) rs. Elizabeth situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*. 1(10), 1996-2008.
- Dinantara, M. D. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT. Panca Usaha Lestari in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 109-118.
- Ernawati, E., Murhadi, W. R., & Subagyo, G. (2016). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Leverage Pada Sektor Agriculture Di BEI Periode 2009- 2013. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1-16.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 40-52.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, V. dan S. E. Jauvani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rudimin, Haryono, T., & Rahayu, W. 2017. Hubungan Tingkat Umur dengan Kualitas Tidur pada Lansia di Posyandu Permadi Kelurahan Tlogomas Kecamatan Lowokwaru Malang. *Nursing News*, 2(1), 119-127.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Subagyo, dkk. (20180). *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Supriatal, S., Maulana, R., & Haryadi, R. N. (2025). Strategi Pengelolaan Sumber Daya untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing pada UMKM. *Dynamic: Jurnal*

Inovasi dan Dinamika Ekonomi, 1(1).
Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada