



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 10870-10883

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang

Salim Maulana, Tria Ayu Wahyuningtyas, Nissa Nurul Qolbi, Siti Zahra Azhari Susilo, Ahmad Maulana, Erna Herlinawati, Recky

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun Kota Bandung

salimmaulana1999@student.inaba.ac.id, triatyas@student.inaba.ac.id, nissanurulqolbi@student.inaba.ac.id,
sitizahra@student.inaba.ac.id, ahmadmaulana@student.inaba.ac.id, erna.herlinawati@inaba.ac.id, recky@inaba.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan operasional perusahaan jasa, termasuk bengkel resmi AHASS PT Haribaru Gemilang yang bergerak di bidang perawatan dan servis sepeda motor Honda. Berdasarkan hasil pra-survei, kinerja karyawan perusahaan belum mencapai tingkat optimal, yang tercermin dari pencapaian target servis hanya 86%, tingkat keluhan pelanggan 14%, tingkat absensi 9% per bulan, serta keterlambatan penyelesaian pekerjaan sebesar 18% per bulan. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan AHASS PT Haribaru Gemilang yang berjumlah 35 orang (teknik sensus). Variabel beban kerja diukur menggunakan empat indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Variabel motivasi kerja diukur berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow melalui lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Variabel kinerja karyawan diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penguatan motivasi kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, AHASS, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Judge (2022), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi setiap perusahaan, termasuk perusahaan jasa di sektor otomotif.

PT Haribaru Gemilang sebagai bengkel resmi AHASS (Astra Honda Authorized Service Station) merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang perawatan dan pelayanan servis sepeda motor Honda. Sebagai perusahaan jasa, kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja karyawan, baik teknisi, service advisor, front desk, maupun bagian administrasi. Dalam industri jasa otomotif yang kompetitif, kinerja karyawan yang optimal menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, loyalitas konsumen, dan keberlangsungan bisnis.

Dalam konteks ini, PT Haribaru Gemilang sebagai salah satu perusahaan yang tengah berkembang juga menghadapi tantangan serupa. Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai target dan mempertahankan kualitas layanan. Namun, berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti pada bulan Maret 2026 terhadap 10 orang karyawan di AHASS PT Haribaru Gemilang, ditemukan bahwa kinerja yang ditunjukkan belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pencapaian target service rata-rata hanya mencapai 86% dari target yang ditetapkan perusahaan.
2. Tingkat keluhan pelanggan mencapai 14% dari total transaksi service.
3. Tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 9% per bulan.
4. Tingkat keterlambatan penyelesaian pekerjaan mencapai 18% per bulan.
5. Hasil survei juga menunjukkan bahwa 67% karyawan merasa beban kerja cukup tinggi pada jam sibuk.

Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan di PT Haribaru Gemilang. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah sejumlah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, penurunan produktivitas, hingga penurunan kualitas kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terdistribusi secara proporsional dapat mendorong efektivitas dan produktivitas kerja (Sitepu, 2013, hlm. 1123).

Dalam konteks AHASS PT Haribaru Gemilang, beban kerja menjadi isu penting karena operasional bengkel sangat bergantung pada volume pelanggan, target servis, kecepatan pengerjaan, serta tuntutan pelayanan yang konsisten. Ketika jumlah pelanggan meningkat namun sumber daya manusia terbatas, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan overload pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil pra-survei yang dilakukan kepada 10 orang karyawan, di mana ditemukan bahwa seluruh indikator beban kerja masih menunjukkan kondisi yang belum optimal jika dibandingkan dengan skor maksimal ideal. Berikut rinciannya:

1. Jumlah tugas dan durasi waktu menjadi indikator dengan kondisi terendah, yakni masing-masing sebesar 51,6% dari skor ideal.
2. Kompleksitas tugas serta beban fisik dan mental berada pada angka 48,4% dari skor ideal.
3. Tuntutan kualitas pekerjaan tercatat sebesar 45,2% dari skor ideal.

Secara keseluruhan, data di atas mengonfirmasi bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan belum berada pada tingkat yang ideal, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas operasional di AHASS PT Haribaru Gemilang.

Selain beban kerja, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Maslow (1943), kebutuhan individu yang terpenuhi akan mendorong motivasi dalam bekerja, sedangkan Herzberg (1959) menjelaskan bahwa faktor motivator dan hygiene dapat mempengaruhi semangat dan prestasi kerja seseorang.

Motivasi kerja menjadi penting dalam lingkungan kerja jasa seperti AHASS, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen, tanggung jawab, produktivitas, dan kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, rendahnya inisiatif, serta penurunan performa karyawan. Fenomena terkait motivasi kerja di perusahaan juga menjadi hal yang relevan untuk dikaji, terutama dalam kaitannya dengan sistem penghargaan, target kerja, lingkungan kerja, dan dorongan pencapaian yang dirasakan karyawan. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin tinggi, motivasi kerja menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan (Sitepu, 2013, hlm. 1123). Secara teoritis, hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Human Capital Theory yang dikemukakan Becker (1993), yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Selain itu, Motivation Theory oleh Maslow (1943) menjelaskan bahwa kebutuhan dan motivasi individu menjadi pendorong perilaku kerja dan pencapaian kinerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang masih beragam. Penelitian oleh Zulkarnaen, Ismail, Wijaya, Mubarak, dan Herlinawati (2024) yang merupakan penelitian dari dosen INABA menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Penelitian oleh Nugraha dan Rahmi (2024) yang juga merupakan penelitian dari dosen INABA

menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun stres kerja berpengaruh signifikan. Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap atau inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dengan objek khusus pada bengkel resmi AHASS, khususnya PT Haribaru Gemilang, masih relatif terbatas sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Selain research gap, penelitian ini juga memiliki urgensi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen PT Haribaru Gemilang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja dan peningkatan motivasi kerja.

Dari sisi novelty (kebaruan), penelitian ini menawarkan kebaruan melalui kombinasi variabel beban kerja dan motivasi kerja yang diuji pada objek penelitian spesifik yaitu AHASS PT Haribaru Gemilang yang memiliki karakteristik berbeda dengan objek penelitian sebelumnya. Kebaruan lainnya terletak pada konteks industri jasa otomotif yang masih relatif terbatas dikaji dalam penelitian serupa. Berdasarkan fenomena empiris, landasan teoritis, research gap, urgensi penelitian, dan unsur kebaruan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang."

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di AHASS PT Haribaru Gemilang. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan AHASS PT Haribaru Gemilang dan data sekunder yang diperoleh dari jurnal, buku, dokumen perusahaan, serta penelitian terdahulu yang relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Variabel beban kerja diukur melalui indikator target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Variabel motivasi kerja diukur melalui kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan AHASS PT Haribaru Gemilang yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang.

3. Hasil dan Diskusi

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021) uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi setiap item pertanyaan indikator dengan total skor yang mencakup seluruh instrument penelitian.

Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Didalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus dengan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi
 n = Jumlah responden
 $\sum x$ = Jumlah dari variabel X
 $\sum y$ = Jumlah dari variabel Y
 $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat total variabel X
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total variabel Y
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian total variabel X dan variabel Y

Hasil uji validitas (d disesuaikan dari data penelitian):

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,434 – 0,737, dengan nilai kritis 0,300. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Beban Kerja X1

		Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
X1.1	Frequency	1														
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Frequency	0.000	1													
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Frequency	0.000	0.000	1												
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Frequency	0.000	0.000	0.000	1											
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	1										
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1									
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1								
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1							
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1						
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1					
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.11	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1				
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.12	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1			
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.13	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1		
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.14	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1	
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.15	Frequency	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1
	Mean	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Semua item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan Valid karena nilai r hitung > r tabel (0,300) dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05.

Tabel 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.835	15

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,835 lebih besar dari batas kritis 0,700. Hal tersebut mengindikasikan bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data variabel penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi/memadai dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	47.23	60.417	0.415	0.826
X1.02	46.89	58.457	0.510	0.823
X1.03	47.00	56.529	0.457	0.827
X1.04	47.11	60.388	0.391	0.829
X1.05	47.20	57.988	0.527	0.821
X1.06	47.60	57.129	0.430	0.829
X1.07	46.91	58.845	0.482	0.824
X1.08	46.37	60.476	0.439	0.827
X1.09	46.77	59.182	0.440	0.827
X1.10	46.91	57.081	0.569	0.819
X1.11	47.34	59.055	0.493	0.824
X1.12	46.71	57.916	0.534	0.821
X1.13	47.11	59.516	0.437	0.827
X1.14	46.97	59.087	0.402	0.829
X1.15	46.66	60.526	0.387	0.830

Tabel output Item-Total Statistics di atas merupakan gambaran statistik dari 15 item pertanyaan variabel Beban Kerja (X1). Berdasarkan kolom "Cronbach's Alpha if Item Deleted", diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap item berkisar antara 0,819 hingga 0,830, yang seluruhnya berada di atas batas kritis 0,60. Dengan demikian, seluruh 15 item pertanyaan pada variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan Reliabel.

Tabel 4. Motivasi Kerja X2

		Correlations														
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	X2.07	X2.08	X2.09	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
X2.01	Personnel Commitment	1														
	Org. Commitment	0.710**	1													
X2.02	Personnel Commitment	0.687	0.700**	1												
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	1											
X2.03	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	1										
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	1									
X2.04	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	1								
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1							
X2.05	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1						
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1					
X2.06	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1				
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1			
X2.07	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1		
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1	
X2.08	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	1
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
X2.09	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
X2.10	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
X2.11	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
X2.12	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
X2.13	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
X2.14	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
X2.15	Personnel Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934
	Org. Commitment	0.687	0.700**	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934	0.934

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Semua item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan Valid karena nilai r hitung > r tabel (0,300) dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05.

Tabel 5

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.733	16	

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,733 lebih besar dari batas kritis 0,700. Hal tersebut mengindikasikan bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan untuk menjangkau data variabel penelitian memiliki reliabilitas yang memadai dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X2.01	98.83	195.617	0.413	0.720	
X2.02	98.91	194.492	0.467	0.718	
X2.03	99.09	192.669	0.712	0.712	
X2.04	98.49	197.081	0.394	0.722	
X2.05	99.09	191.963	0.501	0.714	
X2.06	98.83	193.087	0.620	0.714	
X2.07	98.20	196.988	0.378	0.722	
X2.08	98.40	195.247	0.499	0.718	
X2.09	98.17	194.029	0.412	0.718	
X2.10	99.03	194.382	0.597	0.716	
X2.11	98.69	194.516	0.415	0.719	
X2.12	98.40	196.953	0.408	0.721	
X2.13	98.80	196.400	0.395	0.721	
X2.14	99.14	196.891	0.380	0.722	
X2.15	98.60	194.659	0.507	0.717	
TOTAL	51.06	51.997	1.000	0.800	

Tabel output Item-Total Statistics di atas merupakan gambaran statistik dari 15 item pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X2). Berdasarkan kolom "Cronbach's Alpha if Item Deleted", diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap item berkisar antara 0,712 hingga 0,722, yang seluruhnya berada di atas batas kritis 0,60. Dengan demikian, seluruh 15 item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan Reliabel.

Tabel 7. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
X1	Person/Correlation	1														
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Ag. Statistics	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292	0.285	0.278	0.271	0.264	0.257	0.250	0.243	0.236
X2	Person/Correlation	0.346	0.317	1												
	Ag. Statistics	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292	0.285	0.278	0.271	0.264	0.257	0.250	0.243
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Person/Correlation	0.307	0.300	0.307	1											
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292	0.285	0.278	0.271	0.264	0.257	0.250
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Person/Correlation	0.317	0.300	0.307	0.307	1										
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292	0.285	0.278	0.271	0.264	0.257
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Person/Correlation	0.300	0.292	0.300	0.300	0.307	1									
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292	0.285	0.278	0.271
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Person/Correlation	0.292	0.285	0.300	0.300	0.307	0.307	1								
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292	0.285	0.278
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Person/Correlation	0.278	0.271	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	1							
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292	0.285
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Person/Correlation	0.271	0.264	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	1						
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307	0.300	0.292
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Person/Correlation	0.264	0.257	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	1				
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	1	0.346	0.317	0.307
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Person/Correlation	0.257	0.250	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	1		
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	1	0.346
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Person/Correlation	0.250	0.243	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	1
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Person/Correlation	0.243	0.236	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Person/Correlation	0.236	0.230	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Person/Correlation	0.230	0.223	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Person/Correlation	0.223	0.216	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Person/Correlation	0.216	0.210	0.300	0.300	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307	0.307
	Ag. Statistics	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897	4897
	Ag. Statistics	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Semua item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Valid karena nilai r hitung > r tabel (0,300) dan nilai signifikansi (Sig.) < 0,05.

Tabel 8

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.741	15

Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,741 lebih besar dari batas kritis 0,700. Hal tersebut mengindikasikan bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan untuk menjaring data variabel penelitian memiliki reliabilitas yang memadai dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.01	47.77	35.593	0.317	0.730
Y.02	47.80	35.459	0.336	0.728
Y.03	47.20	36.341	0.427	0.723
Y.04	47.00	35.412	0.318	0.730
Y.05	47.26	34.903	0.344	0.727
Y.06	47.63	36.064	0.332	0.728
Y.07	47.77	34.852	0.372	0.724
Y.08	47.97	35.087	0.464	0.717
Y.09	47.71	35.328	0.330	0.729
Y.10	47.20	36.047	0.325	0.729
Y.11	47.09	35.845	0.367	0.725
Y.12	47.66	34.879	0.272	0.738
Y.13	47.91	35.845	0.314	0.730
Y.14	47.37	34.534	0.373	0.724
Y.15	47.06	36.173	0.338	0.728

Tabel output Item-Total Statistics di atas merupakan gambaran statistik dari 15 item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kolom "Cronbach's Alpha if Item Deleted", diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap item berkisar antara 0,717 hingga 0,738, yang seluruhnya berada di atas batas kritis 0,60. Dengan demikian, seluruh 15 item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan Reliabel.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

No Item	Skor			Nilai Kritis	Kategori
	X1	X2	Y		
1	0,501	0,469	0,446	0,300	Valid
2	0,593	0,519	0,462	0,300	Valid
3	0,574	0,737	0,507	0,300	Valid
4	0,483	0,447	0,452	0,300	Valid
5	0,611	0,556	0,480	0,300	Valid
6	0,550	0,655	0,444	0,300	Valid
7	0,569	0,434	0,503	0,300	Valid
8	0,518	0,543	0,558	0,300	Valid
9	0,534	0,474	0,461	0,300	Valid
10	0,649	0,631	0,440	0,300	Valid
11	0,575	0,475	0,474	0,300	Valid
12	0,616	0,459	0,439	0,300	Valid
13	0,528	0,450	0,438	0,300	Valid
14	0,508	0,436	0,506	0,300	Valid
15	0,479	0,552	0,446	0,300	Valid

Hasil Pengolahan Data 2026

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah Teknik koefisien cronbach's alpha. Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur. Menurut Sugiyono (2021:131), instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,700.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas yang dicari
 n = Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum \sigma t^2$ = Jumlah varian skor tiap – tiap item
 σ^2 = Varians total

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,835	0,700	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,733	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,741	0,700	Reliabel

Seluruh variabel penelitian **dinyatakan reliabel** dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Uji Asumsi Publik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

- Uji Normalitas
Menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan ketentuan: jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi yang diperoleh > **0,05**, sehingga data dinyatakan **berdistribusi normal**.
- Uji Multikolinearitas
Dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji menunjukkan seluruh variabel memiliki VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.55093998
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.069
	Negative	-0.058
Test Statistic		0.069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.10983>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	Upper Bound	0.943 0.937 0.949
a. Test distribution is Normal.				

Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan dengan uji Glejser. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 untuk seluruh variabel, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Beban Kerja

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = error term

Hasil analisis regresi:

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi:

$$Y=13,893+0,291X_1+0,419X_2$$

Nilai konstanta 13,893 menunjukkan bahwa tanpa adanya beban kerja dan motivasi kerja, kinerja karyawan sudah berada pada angka 13,893. Koefisien regresi X1 (0,291) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,291 satuan. Koefisien regresi X2 (0,419) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,419 satuan.

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Kriteria pengujian: jika nilai sig < 0,05, maka H0 ditolak (berpengaruh signifikan).

Tabel 13

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.893	5.144		0.011
	Beban Kerja	0.291	0.127	0.345	0.028
	Motivasi Kerja	0.419	0.134	0.468	0.004

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh sebesar 0,345 atau 34,5% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Beban Kerja memiliki nilai profabilitas $0,000 < 0,028$ artinya signifikan, berarti H_0 ditolak H_a diterima, jadi Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh sebesar 0,468 atau 46,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Beban Kerja memiliki nilai profabilitas $0,000 < 0,004$ artinya signifikan, berarti H_0 ditolak H_a diterima, jadi Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk memudahkan dalam pembacaan hasil uji T diatas maka dari itu penulis membuat tabel agar lebih memudahkan dalam pembacaan.

Tabel 14. Hasil Uji T

Hipotesis	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
H1	Beban Kerja (X1)	2,299	2,034	0,028	Signifikan
H2	Moivasi Kerja (X2)	3,117	2,034	0,004	Signifikan

b. Uji f (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Uji simultan dengan F – Test

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	781.826	2	390.913	17.764	.000 ^b
Residual	704.176	32	22.005		
Total	1486.002	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Fhitung:

$$N - k - 1$$

$$35 - 2 - 1 = 32$$

Nilai sig $0,00 < 0,05$

Nilai Fhitung > Ftabel

$$17.764 > 3,30$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilakukan dengan pengujian dan regresi antar variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tingkat signifikan (α) 5% jumlah $n = 35$, jumlah variabel bebas dan variabel terikat (k) adalah 2, sehingga dapat diketahui dk penyebut = $n - k - 1$ ($35 - 2 - 1$) = 32, maka dapat dilihat pada tabel 4.66 diatas nilai Fhitung adalah sebesar 17.764 lebih besar dari Ftabel 3,30 artinya H_0 ditolak H_a diterima. Selain itu uga dapat dilihat dari probalitas sebesar 0,000 nilainya lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,050 ($0,000 < 0,050$) artinya H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Uji f

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
17,764	3,30	0,000	Signifikan

Nilai F hitung > F tabel ($17,764 > 3,30$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H3 diterima, artinya beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antra 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar hasilnya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari perhitungan dengan program SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = Ssreg/Sstot$.

Dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = koefisien determinasi
 r^2 = koefisien korelasi

Keterangan :

Kd = 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Kd = 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

Tabel 17. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	0.526	0.497	4.69100

Keterangan:

- Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Beban Kerja
- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk memudahkan membacanya maka untuk menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ KD &= (0,725)^2 \times 100\% \\ KD &= 0,526 \times 100\% \\ KD &= 52,6\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi variabel Beban Kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinera Karyawan (Y) sebesar 52,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai $Py\epsilon = 0,474$ atau sebesar 47,4%.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,117 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai koefisien beta motivasi kerja sebesar 0,468 yang lebih tinggi dibandingkan beban kerja sebesar 0,345. Artinya, peningkatan motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Maslow (1943) yang menjelaskan bahwa kebutuhan manusia yang terpenuhi akan mendorong munculnya motivasi dalam bekerja. Selain itu, teori Herzberg (1959) juga menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan semangat kerja serta prestasi karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan AHASS PT Haribaru Gemilang akan lebih terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, meningkatkan produktivitas, serta mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 17,764 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 3,30 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi antara beban kerja dan motivasi kerja. Pengelolaan beban kerja yang tepat serta motivasi kerja yang tinggi mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,526 atau 52,6%. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan. Perusahaan tidak hanya perlu mengatur distribusi pekerjaan secara proporsional, tetapi juga harus meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, serta sistem komunikasi yang baik.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang dapat dicapai melalui pengelolaan beban kerja yang efektif dan peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: **1).** Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar

2,299 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,034 dan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. 2). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,117 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,034 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan beban kerja terhadap kinerja karyawan. 3). Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AHASS PT Haribaru Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 17,764 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,30 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Variabel beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 52,6%, sedangkan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Referensi

1. Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen dan Ilmu Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
2. Aprelyani, S. (2025). Peranan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 6(3). <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i3>
3. Ariyanti, M., & Pradan, H. (2018). Motivasi dan pengalaman kerja dalam produktivitas karyawan Astra Lampung. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 2598–9928.
4. Arthaviyana, F. R., et al. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 100–206.
5. Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
6. Fitroh, M., Zikrinawati, K., & Nurfitri, A. (2025). Studi Kualitatif Tentang Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. *Indonesian People Power. Inaba Journal of Psychology*, 3(2).
7. Fitroh, M., Zikrinawati, K., & Nurfitri, A. (2025). Strategi Coping Karyawan PT. IPP Dalam Menghadapi Stres Kerja. *Inaba Journal of Psychology*, 3(2).
8. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
9. Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons.
10. Ichsan, I., et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794.
11. Islamy, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2).
12. Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
13. Kusuma Wardhani, R., et al. (2025). Pengaruh kompetensi karyawan, fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 4.
14. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
15. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
16. Nugraha, R. W., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung. *Journal Syntax Idea*, 6(7), 2684–883X.
17. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
18. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
19. Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *ECo-Fin*, 7(3), 1356–1371. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2360>
20. Santoso, M. D., & Rijanti, I. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 826–935.
21. Septiowati, S., et al. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 3062–7974.
22. Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
23. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
24. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
25. Sukarman, N. A., et al. (2024). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1).
26. Syafiah, Zikrinawati, K., & Nurfitri, A. (2025). Analisis Peran Kepemimpinan Supervisor Tanpa Adanya Kepala Divisi RAC Di Indonesian People Power Semarang. *Inaba Journal of Psychology*, 3(2).
27. Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
28. Zulkamaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Atomora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>
29. Zuriana, Z., Septarina, L., & Suwani, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1408>
30. Adhistry, S. P. ; F. A. ; S. A. ; D. F. ; P. H. C. ; M. V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
31. Aprelyani, S. (2024). Determinasi Kepuasan Kerja: Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Dinastireview / DHPS*, 2(1).
32. Aprelyani, S. (2025). Peranan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Urnal Ilmu Manajemen Terapan*.
33. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Robbins, S. P. ; J.

34. T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson. Rolos, J. K. R. ; S. S. A. P. ; R.
35. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
36. Santamoko, R. ; Y. T. ; S. D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator. *ECo-Fin*, 7(3), 1356–1371.
37. Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133.
38. Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. *Qiara Media*.
39. Widodo, D. S. ; Y. A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
40. Zuriana, Z. ; S. L. ; S. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Bandar Jaya Lampung. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1).
41. Zuriana, Z., Septarina, L., & Suwani, K. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR BANDAR JAYA LAMPUNG. *Jesya*, 7(1), 566–574. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1408>
42. Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., Madani, V. K., Kunci, K., Karyawan, K., Kerja, S., Kerja, B., & Lingkungan, K. (n.d.) (2022) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
43. Aprelyani, S. (n.d.). Peranan Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2025) (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i3>
44. Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator. *ECo-Fin*, 7(3), 1356–1371. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2360>
45. Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM).
46. Ariyanti, & Pradan. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
47. Arthaviyana, et al. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
48. Ichsan, et al. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
49. Kurniawan, & Rizki. (2022). Pengaruh stress, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
50. Kusuma Wardhani, et al. (2025). Pengaruh kompetensi, fasilitas tempat kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
51. Marlen, dkk. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
52. Nadapdap, dkk. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja melalui burnout terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
53. Nugraha, & Rahmi. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*.
54. Santoso, & Rijanti. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*.
55. Saputra. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja dan motivasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
57. Septiowati, et al. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
58. Sukarman, et al. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
59. Zuriana, dkk. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
61. Aprelyani, S. (2024). Determinasi Kepuasan Kerja: Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *DHPS*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/dhps.v2i1>
62. Pramudibyo, S., Tjiptady, B. C., Yayi, & Pradani, F. (2023). K3 TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Dalam *Technology, Education And Mechanical Engineering* (Vol. 18, Nomor 2).