



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 13958-13966

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

---

## Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. XYZ

Sindi Prasiltia

Akademi Sekretaris Manajemen Kencana Bandung (ASMKB)

[sindiprasiltia13@gmail.com\\*](mailto:sindiprasiltia13@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT XYZ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menggambarkan kondisi variabel serta menguji keterkaitan pengaruh antarvariabel dalam konteks kerja perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang menjadi populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Variabel beban kerja dan motivasi kerja diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dari uji kualitas data untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen pengukuran pada variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Pengujian parsial membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT XYZ. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional disertai penguatan motivasi kerja melalui dukungan atasan, penghargaan, serta kejelasan target, agar kinerja karyawan dapat meningkat secara konsisten dan berkelanjutan.*

*Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Kerja, Motivasi Kerja*

### 1. Latar Belakang

Saat ini, dunia tengah memasuki era revolusi industri 4.0 dimana teknologi telah menjadi basis dalam kehidupan manusia. Segala hal menjadi tanpa batas dan tidak terbatas akibat perkembangan internet dan teknologi digital (Aprillinda, 2019). Di era ini telah mempengaruhi banyak aspek kehidupan baik di bidang ekonomi, politik, kebudayaan, seni, pendidikan, sampai ke pembangunan (Fauzian & Istianah, 2025). Di era ini juga sangat mempengaruhi sumber daya manusia. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan maupun aktivitas dalam mencapai tujuan bersama (Ichsan et al., 2021). Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya karyawan perusahaan akan sulit untuk mencapai sebuah tujuan (Masud et al., 2022). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan salah satunya adalah karyawan karena berkaitan langsung dengan kegiatan yang ada didalam perusahaan (Widjaja, 2021). Hal ini karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja karyawan (Widodo & Yandi, 2022). Perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran karyawan, dimana karyawan yang menjadi pengelola dalam keberlangsungan perusahaan tersebut, sehingga sudah sepatutnya perusahaan dapat memahami kondisi keryawan, karena karyawan yang mendapat beban masalah kerja dapat menghambat kinerja kerja karyawan yang berdampak pula pada kinerjanya (Budiasa, 2021). Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan (Ananda & Handayani, 2024; Jayadi, 2020). Pekerjaan memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Muzakir et al., 2021; Sugiri, 2020). Hal tersebut sering disebut beban kerja, yaitu

dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari – hari. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa Kontribusi karyawan dengan kualitas yang baik dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai dan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan tersebut (Taher, 2024; Uma & Swasti, 2024). Persaingan dan tuntutan kerja yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya beban kerja yang harus hadapi individu dalam lingkungan kerja. Dalam perusahaan, beban kerja diusahakan jangan mengalami adanya kenaikan yang nanti dapat mengakibatkan menurunnya potensi kinerja pada Karyawan (Budiasa, 2021). Karena beban yang berlebihan dalam pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan pada saat bekerja. Dengan ada beban yang harus diberikan, Seringkali sumber daya yang terbatas pasti akan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Tidak menutup Kemungkinan adanya masalah termasuk stamina karyawan berkurang dan perasaan stress (Budiasa, 2021; Nurdiana & Husaini, 2024). Perasaan tertekan membuat orang menjadi adanya beban kerja tersebut dapat mengakibatkan stress kerja yang mana dapat membuat ketegangan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pendistribusian Bahan Baku: 2022 = 24.000 ton/tahun. 2023 = 23.000 ton/tahun. Sumber: data tahun 2024

Dapat dilihat bahwasanya ada nya penurunan dalam pendistribusian bahan baku untuk pembangunan. Dengan adanya penurunan tersebut menjadi banyak nya proyek-proyek yang tertunda dan menjadi beban kerja karyawan untuk meningkatkan kembali pendistribusian. Dari wawancara yang dilakukan di PT. XYZ ditemukan beberapa fenomena yang sering muncul diantaranya yaitu Salah satu contohnya adalah absensi karyawan, absensi yang dilakukan oleh karyawan PT. XYZ masih manual dengan meminta karyawan update di groupchat telegram dengan memberi informasi hadir atau izin nya tanpa diketahui bukti bahwa benar karyawan tersebut hadir atau tidaknya dan admin perusahaan perlu untuk merekap hasil pekerjaan karyawan secara manual. Karyawan saling individual dan kurangnya bersosialisasi, sehingga banyak terjadi bolos kerja, keterlambatan, serta kesalahan dalam bekerja (SETIAWAN, 2024). Karyawan yang datang melewati jam masuk kerja menyebabkan kinerja terganggu dan produktivitas kerja menurun, sehingga perlu diadakan upaya peningkatan kinerja dengan jalan pemberian motivasi, dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal (JAYANTARI, 2025). Dalam hal ini Perusahaan wajib memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja tidak semata didasarkan pada nilai yang di peroleh, ketika kebutuhan dasar seseorang terpenuhi. Maka seseorang akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya seperti kepuasan kerja, penghargaan, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang, yaitu kesempatan untuk belajar dan mengembangkan dirinya, sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, ingin memiliki hidup yang bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya.

Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seseorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan (Adhari, 2021; Bassang & Sapan, 2023). Maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Agar senantiasa terus memperbaiki kualitas dengan cara meninjau pelaksanaan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan, apabila semua karyawan bekerja dengan motivasi kerja yang baik maka tujuannya akan tercapai secara optimal sehingga karyawan dapat bersemangat untuk bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan lebih memperhatikan kembali pendidikan dan pelatihan karyawan agar mendukung kemampuan kerja karyawan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik, tidak hanya didorong dengan adanya pengawasan saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh dalam kinerja kerja karyawan.

## 2. Tinjauan Teori

Beban Kerja Menurut Hart & Staveland (1988) beban kerja adalah suatu yang muncul akibat adanya tuntutan tugas – tugas, pengaruh factor lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari kerja. Menurut Maslow (1993) Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins & Coulter (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

### 3. Metode Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan pada bab I, dan landasan teori yang mendukung penelitian ini (ditampilkan pada bab II), maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut: (1) Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. XYZ. (2) Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. XYZ. (3) Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. XYZ.

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian jenis kuantitatif dengan deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian survei merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan suatu data yang terjadi dimasa ini atau masa lampau, tentang keyakinan, pendapat, kareteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tetang variabel sosiologis dan psikologis dai sampel yang diambil dari populasi tertentu.

### 4. Hasil dan Diskusi

#### 4.1 Hasil

##### 1. Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Correlations		
		r hitung	t tabel	Ket.
Beban Kerja	BK1	.804**	0.355	Valid
	BK2	.717**	0.355	Valid
	BK3	.836**	0.355	Valid
	BK4	.826**	0.355	Valid
	BK5	.798**	0.355	Valid
	BK6	.861**	0.355	Valid
	BK7	.836**	0.355	Valid
	BK8	.834**	0.355	Valid
	BK9	.747**	0.355	Valid
	BK10	.826**	0.355	Valid
Motivasi Kerja	MK1	.707**	0.355	Valid
	MK2	.693**	0.355	Valid
	MK3	.759**	0.355	Valid
	MK4	.768**	0.355	Valid
	MK5	.795**	0.355	Valid
	MK6	.629**	0.355	Valid
	MK7	.716**	0.355	Valid
	MK8	.641**	0.355	Valid
	MK9	.832**	0.355	Valid
	MK10	.847**	0.355	Valid
Kinerja Kerja	KK1	.801**	0.355	Valid
	KK2	.878**	0.355	Valid
	KK3	.769**	0.355	Valid
	KK4	.737**	0.355	Valid
	KK5	.766**	0.355	Valid
	KK6	.563**	0.355	Valid
	KK7	.774**	0.355	Valid
	KK8	.804**	0.355	Valid
	KK9	.693**	0.355	Valid
	KK10	.634**	0.355	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner untuk variabel Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Kerja yang ditunjukkan dengan nilai dari masing -masing item pernyataan berdasarkan

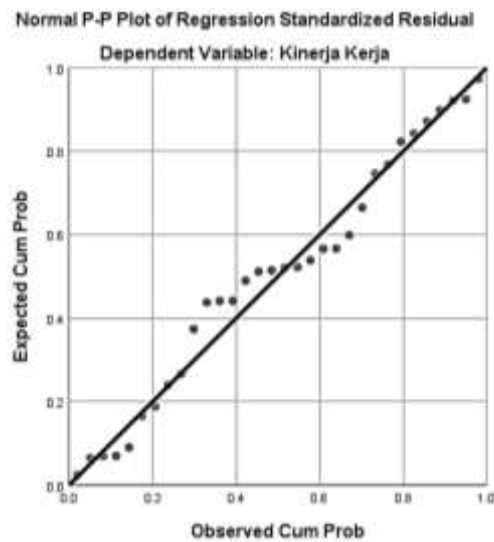
kolom corrected item-total correlation memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada 0,355 dinyatakan Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

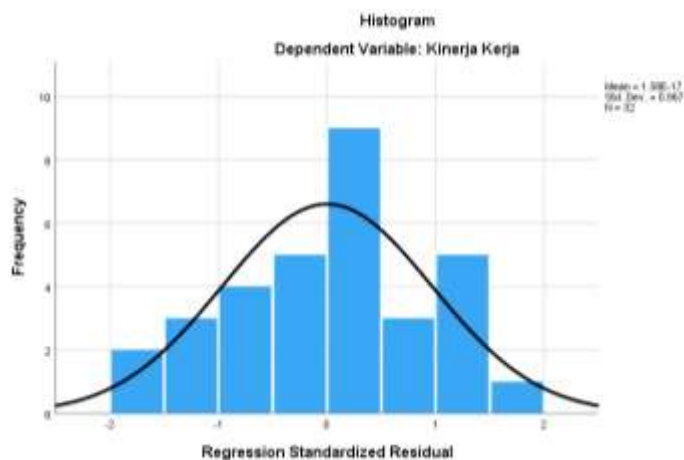
	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket.
Beban Kerja	0.940	10	Realibel
Motivasi Kerja	0.908	10	Realibel
Kinerja	0.909	10	Realibel

Dari tabel diatas, untuk item variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.940 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Beban Kerja (X1) reliabel dapat digunakan dalam penelitian. Untuk item variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.908 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Motivasi Kerja (X2) reliabel dapat digunakan dalam penelitian. Untuk item variabel Kinerja Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha 0.909 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel Kinerja Kerja (Y) reliabel dapat digunakan dalam penelitian.



Gambar 1. Normal P-P Plot Normalitas

Berdasarkan pada gambar 5.1 grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal, sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

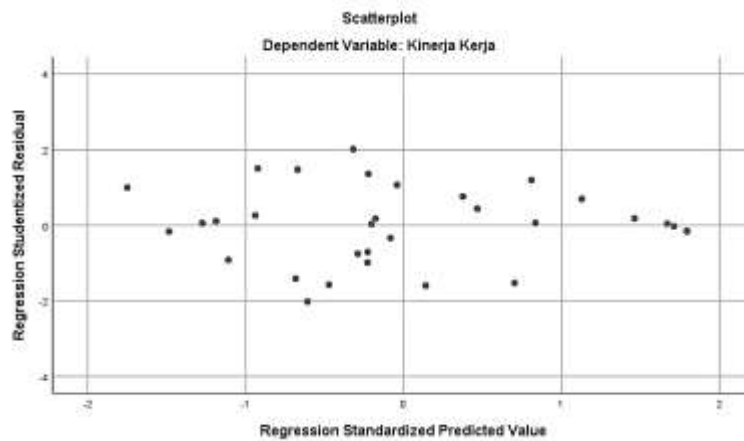
Pada gambar 5.2 kita dapat melihat grafik Histogram dimana grafik memberikan pola distribusi yang melenceng kek kanan yang artinya adalah berdistribusi normal. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.278	4.062		.807	.426		
	Beban Kerja	.353	.109	.386	3.248	.003	.736	1.360
	Motivasi Kerja	.599	.125	.570	4.801	.000	.736	1.360

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Jika VIF (variance inflation factor) dibawah atau  $< 10$  dan Tolerance Value diatas  $> 0,1$  maka tidak multikolinieritas. berdasarkan tabel 5.37 diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) adalah  $1.360 < 10$  dan nilai Tolerance value  $0.736 > 0,1$  maka data diatas tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.679	5.775	1.393

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Nilai Durbin Watson pada model Summary adalah sebesar 1.393. Jadi karena 1.393 berada diantara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.278	4.062		.807	.426
	Beban Kerja	.353	.109	.386	3.248	.003
	Motivasi Kerja	.599	.125	.570	4.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5945>

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

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini:

$$Y = 3.278 + 0.353 X_1 + 0.599 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel yaitu  $b_1$  dan  $b_2$  bertanda positif. Hal ini berarti variabel  $X_1$  dan  $X_2$  di tingkatkan akan berdampak terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $X_1$  mewakili variabel beban kerja memberikan angka koefisien regresi sebesar 0.353 terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel beban kerja sebesar 35.3% maka variabel kinerja perawat akan meningkat menjadi 1%. Untuk  $X_2$  mewakili variabel motivasi kerja memberikan angka koefisien regresi sebesar 0.599 terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai ini memberi indikasi bahwa jika terjadi peningkatan variabel beban kerja sebesar 59.9% maka variabel kinerja perawat akan meningkat menjadi 1%.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.278	4.062		.807	.426
	Beban Kerja	.353	.109	.386	3.248	.003
	Motivasi Kerja	.599	.125	.570	4.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa : (1) Variable beban kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung = 3.248 > t table = 2.045 dengan tingkat signifikansi 0,003 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variable beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t hitung = 4.801 > t table = 2.045 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2250.755	2	1125.378	33.746	.000 <sup>b</sup>
	Residual	967.120	29	33.349		
	Total	3217.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

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

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Fhitung = 33.746 > Ftabel = 3.328 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Kota Bandung.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.679	5.775

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

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Adjusted R Square (Adj. R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,679. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mempunyai kontribusi secara sebesar 67,9% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. XYZ

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. XYZ. Dengan menilai beban kerja dari karyawan maka akan memperlihatkan dan memperbaiki dari tingkat beban kerja tersebut. Jika beban kerja karyawan rendah maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan

PT. XYZ. Berdasarkan pengujian statistik menggunakan SPSS memperoleh hasil Uji t (Parsial) menilai bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan dapat diartikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan PT. XYZ. Dengan kata lain, ada hubungan langsung dan kuat antara peningkatan beban kerja dengan peningkatan kinerja. Semakin tinggi beban kerja maka secara otomatis akan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut, namun jika beban kerja yang diberikan oleh PT. XYZ ini rendah, maka kinerja karyawan akan tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Hart & Staveland (1988) beban kerja adalah suatu yang muncul akibat adanya tuntutan tugas – tugas, pengaruh faktor lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulia & Bahri (2019) yang berjudul pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas ii/b bangkinang kota. Hasil penelitian terdapat adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II/B bangkinang kota.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. XYZ**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. XYZ. Dengan menilai motivasi kerja dari karyawan maka akan memperlihatkan dan memperbaiki dari tingkat motivasi kerja tersebut. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkat kinerja kerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan pengujian statistik menggunakan SPSS memperoleh hasil Uji t (Parsial) menilai bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan dapat diartikan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan PT. XYZ. Makna *positif signifikan* dalam penelitian ini ialah jika motivasi kerja yang diberikan oleh PT. XYZ kepada karyawan tinggi, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut, namun jika motivasi kerja yang diberikan oleh PT. XYZ ini rendah, maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Mulia & Bahri (2019) Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryang et al. (2019) yang berjudul Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial Motivasi Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Untuk PT. PLN (Persero) Area Manado agar lebih meningkatkan pemberian motivasi terhadap karyawan.

## **3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. XYZ**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT. XYZ. Dengan menilai beban kerja dari karyawan dan motivasi kerja maka secara bersama sama akan terlihat faktor manakah yang paling mempengaruhinya.

Berdasarkan pengujian statistik uji F simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, dan dapat diartikan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Adapun besarnya pengaruh menggunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. XYZ dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,679 atau 67,9%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Menurut Robbins & Coulter (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: 1). Beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. XYZ. Meskipun hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja, penting untuk menyeimbangkan antara memberikan tantangan kepada karyawan dengan menjaga kesejahteraan mereka. Idealnya, beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas individu, serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. 2). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. XYZ. Terdapat hubungan yang kuat dan jelas antara motivasi kerja dengan pencapaian kinerja kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan ia akan mencapai kinerja yang baik. 3). Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. XYZ. Kedua variabel, yaitu beban kerja dan motivasi kerja, bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat dan nyata terhadap seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya. Artinya, baik beban kerja yang diberikan maupun tingkat motivasi karyawan tersebut, keduanya berperan penting dalam menentukan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut: 1). Diharapkan kepada atasan PT. XYZ untuk menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Melihat dari hasil rekapitulasi item pernyataan karyawan telah belajar dan berkembang dalam pekerjaan namun memperoleh hasil yang rendah. Meskipun mengaku telah belajar dan berkembang dalam pekerjaan, ini bisa menjadi situasi yang cukup kompleks dan membutuhkan penanganan yang cermat. Saran yang diberikan atasan buka komunikasi ajak karyawan tersebut untuk berdiskusi secara empat mata. Ciptakan suasana yang aman dan nyaman agar mereka merasa bebas untuk berbicara. Agar karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tersebut dalam waktu yang efektif. 2). Diharapkan kepada atasan PT. XYZ untuk memahami kondisi kerja karyawan. Melihat dari hasil rekapitulasi item pernyataan Perusahaan menyediakan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang dan meningkatkan keterampilannya mendapatkan nilai rendah artinya atasan bisa mengajak karyawan untuk memberikan masukan tentang jenis pelatihan yang mereka inginkan. Pasangkan karyawan yang berpengalaman dengan karyawan baru untuk mempercepat proses transfer pengetahuan. 3). Diharapkan kepada atasan PT. XYZ untuk memahami skill kerja karyawan. Melihat dari hasil rekapitulasi item pernyataan Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan saat ini. Saran yang diberikan atasan Evaluasi Ulang Penempatan Karyawan. Penempatan ulang jika diperlukan, lakukan penempatan ulang karyawan ke posisi yang lebih sesuai dengan keahlian mereka. Serta Kembangkan program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

## Referensi

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Ananda, R., & Handayani, S. (2024). Peran Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 80–93.
- Aprillinda, M. (2019). Perkembangan Guru Profesional Di Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Bassang, Y., & Sapan, A. (2023). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kalimantan Mitra Persada. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1227–1234.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Fauzian, R., & Istianah, R. (2025). *Pendidikan Islam dan tantangan era globalisasi: Dinamika ekonomi, sosial, budaya, politik, dan reorientasi kebijakan*. CV. Intake Pustaka.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139–183). Elsevier.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jayadi, B. D. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Denso Manufacturing Indonesia*.
- Jyantari, K. A. Y. U. E. V. I. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trikayana Transport Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Maslow, A. H. (1993). *Motivasi dan Kepribadian*, terj. Nurul Imam, (Bandung, PPM, 1993).
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48.
- Mulia, W., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I/B Bangkinang Kota. *Indonesian Management Research Journal*, 1(1), 53–60.
- Muzakir, H., Prihayati, P., & Novianus, C. (2021). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Pekerjaan dan Non-Pekerjaan pada Ibu Hamil. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 2(1), 46–54.
- Nurdiana, S., & Husaini, F. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Sungai Bakau Kecil Kabupaten Mempawah. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(3), 456–468.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13. Jakarta: Erlangga.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5945>

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

17. Setiawan, A. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarana Lalulintas Indonesia*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
18. Sugiri, D. (2020). Menyelamatkan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dari Dampak Pandemi Covid-19. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v19i1.575>
19. Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*.
20. Taher, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13(1), 63–75.
21. Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193.
22. Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.
23. Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
24. Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. J. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).