

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan

Dian Setya Ningrum¹, Maghfiroh Yanuarti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: diansetning@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.855 + 0.768X_1$, nilai korelasi sebesar 0.835 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 69.7%. Serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 13.033 > t_{tabel} 1.993$, dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10.893 + 0.743X_2$, nilai korelasi sebesar 0.851 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dan nilai koefisien determinasi sebesar 72.4%. Serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 13.936 > t_{tabel} 1.993$, dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8.055 + 0.367X_1 + 0.446X_2$, nilai korelasi sebesar 0.761 dimana nilai tersebut berada pada interval "0.600 – 0.799", artinya variabel beban kerja dan motivasi kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, dan nilai koefisien determinasi sebesar 76.1% sedangkan sisanya 23.9% dipengaruhi faktor lain. Serta uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 120.285 > F_{tabel} 3.122$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p> <p>Keywords: Workload, Work Motivation, Employee Performance.</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to determine the effect of workload and work motivation on employee performance at PT. Inkabiz Indonesia South Tangerang both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 76 respondents. The research results show that workload has a significant effect on employee</i></p>

performance with the regression equation $Y = 9.855 + 0.768X_1$, a correlation value of 0.835, meaning that the two variables have a very strong level of relationship, and a coefficient of determination value of 69.7%. And the hypothesis test obtained $t_{count} 13.033 > t_{table} 1.993$, thus H_{01} was rejected and H_{a1} was accepted. Work motivation has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.893 + 0.743X_2$, a correlation value of 0.851, meaning the two variables have a very strong level of relationship, and a coefficient of determination value of 72.4%. And the hypothesis test obtained $t_{count} 13.936 > t_{table} 1.993$, thus H_{02} was rejected and H_{a2} was accepted. Workload and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.055 + 0.367X_1 + 0.446X_2$, a correlation value of 0.761 where this value is in the interval "0.600 – 0.799", meaning that the workload and work motivation variables have a level strong relationship with employee performance, and the coefficient of determination value is 76.1% while the remaining 23.9% is influenced by other factors. As well as the hypothesis test, the F_{count} value was $120.285 > F_{table} 3.122$. Thus H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted.

How to cite: Ningrum, D.S, & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 365-378



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah Pendorong utama keberagaman operasi perusahaan dengan berbagai latar belakang dan spesialisasi yang berkolaborasi untuk memenuhi tujuan dan sasaran perusahaan. Tanpa Sumber Daya Manusia yang kompeten dan termotivasi, mencapai tujuan perusahaan dalam hal produktivitas, kualitas, dan inovasi akan sangat sulit dicapai. Kemampuan organisasi untuk berkembang dan mempertahankan reputasinya berkorelasi langsung bersama kualitas tenaga kerjanya. Karena manusia adalah penengah utama dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, setiap aktivitas organisasi sehari-hari selalu memasukkannya sebagai komponen yang krusial. Meskipun peralatan canggih berteknologi tinggi yang dimiliki perusahaan, tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya partisipasi karyawan. Dunia usaha berusaha untuk menjadi yang terbaik sembari menghadapi persaingan dalam iklim bisnis yang semakin ketat. Dunia usaha harus banyak terlibat dalam perekonomian, baik domestik maupun global, agar ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi dapat maju. Oleh karena itu, komunitas bisnis harus dilengkapi dengan sumber daya yang dapat dipercaya untuk mengatasi masalah ini. Sumber Daya Manusia harus dinamis dan fokus pada tujuan bisnis.

Industri garmen memiliki kontribusi yang besar dalam ekspor Indonesia. Kemampuan industri pakaian jadi untuk berkompetisi tidak hanya di pasar domestik namun terlebih dipasar internasional. Industri garmen menghadapi berbagai tantangan antara lain perubahan permintaan pasar yang semakin cepat seiring dengan percepatan perkembangan fashion dunia yang tidak hanya mengandalkan musim tetapi trend mode, menyebabkan pesanan untuk pakaian jadi pun cepat berubah. Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan di PT Inkabiz Indonesia bergerak di bidang garmen beserta konveksi, strategi bisnis yang diterapkan pada perusahaan ini yaitu Make to Order. PT Inkabiz Indonesia memproduksi produk-produk pakaian jadi yang dibuat dalam jumlah besar melalui produksi massal

sehingga harus memiliki karyawan yang potensial untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan visi-misi perusahaan. Perusahaan sering menuntut kinerja terbaik tanpa mempertimbangkan apa yang dirasakan dan dibutuhkan oleh karyawannya, antara lain beban kerja dan motivasi kerja karyawan. Padahal mempertimbangkan unsur-unsur tersebut perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Karyawan diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh PT. Inkabiz Indonesia. Dengan jam kerja yang lebih sedikit, para pekerja harus memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut SN Evita (2017:122) Tenaga kerja suatu perusahaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya. Perkembangan bisnis yang positif dan menguntungkan adalah hasil dari staf yang berfungsi dengan baik dalam organisasi. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk dapat merugikan perusahaan dan memberikan dampak buruk. Dengan kata lain, kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan mempunyai dampak langsung terhadap keberhasilan atau kegagalan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2018:22) “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Dapat disimpulkan Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerja para karyawannya. Kualitas dan kuantitas pekerjaan dapat diukur dari kinerja yang mencakup hasil kerja berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik dapat mendukung pertumbuhan bisnis yang positif, sedangkan kinerja yang buruk dapat merugikan suatu organisasi. Dengan kata lain, kualitas kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap berhasil tidaknya perusahaan.

Bagian komponen yang kemungkinan besar berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya adalah tingkat beban kerja yang mereka tanggung. Beban kerja perusahaan merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan. Kuantitas pekerjaan yang ditugaskan pada suatu departemen atau unit dalam suatu organisasi digambarkan sebagai beban kerja. Menurut Hafizi (2020:122), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Ketika kemampuan seseorang di tempat kerja melebihi apa yang sebenarnya dibutuhkan untuk pekerjaannya, hal ini cenderung menimbulkan rasa kebosanan. Sebaliknya, jika keterampilan seorang karyawan tidak mencukupi untuk menangani tugas-tugas yang dituntut oleh posisi mereka, mereka sering kali mengalami tingkat kelelahan yang lebih tinggi dari biasanya. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan dapat mengimplementasikan sejumlah strategi yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini termasuk praktik pendelegasian tugas yang didasarkan pada tingkat keterampilan individu, yang membantu mempertahankan tingkat keterlibatan yang optimal dan mencegah kebosanan yang disebabkan oleh tugas yang terlalu mudah atau kurang menantang.

Faktor seperti motivasi kerja, selain beban kerja, dapat memengaruhi tingkat kinerja yang dibawa karyawan ke pekerjaannya. “Motivasi kerja merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja,” tegas Mangkunegara (2021: 93). Dengan demikian singkatnya, motivasi kerja adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan upaya penting dalam menyelesaikan tugas dengan sukses sehingga mereka dapat merasa puas dalam pekerjaan mereka. Menginspirasi orang untuk memberikan segalanya di tempat kerja adalah cara tertentu untuk meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan bahwa perusahaan akan mencapai tujuannya dan melihat peningkatan substansial dalam kinerjanya. Motivasi kerja karyawan yang membuat mereka lebih terlibat dan bersemangat dalam bekerja merupakan komponen penting dalam membantu mereka mengatasi beban kerja yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan

KAJIAN LITERATUR

Beban Kerja

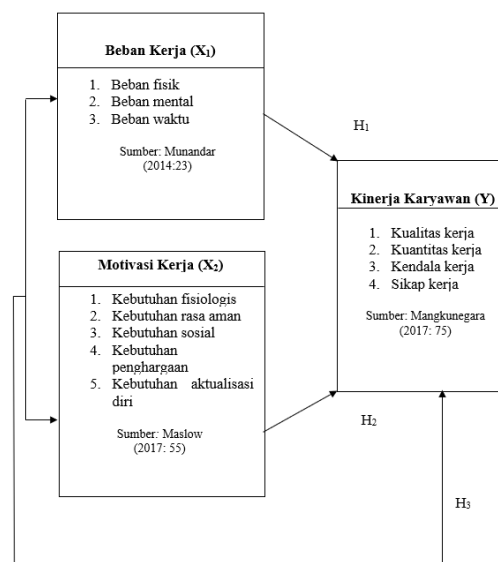
Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Siswanto (2017:38), Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan teknis analisi jabatan, teknis analisi beban kerja, atau tehnik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Jakaria (2022:143), “Motivasi adalah kecenderungan atau jenis keinginan dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu yang membutuhkan inspirasi untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi”. Menurut Rivai (2018:837), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam arah prilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan prilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Kinerja Karyawan

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.
- H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.
- H3 = Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Inkabiz Indonesia berjumlah 76 orang. Maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia yang berjumlah 76 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2 Persamaan Regresi Linear Sederhana Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.855	2.402		4.103	.000
	Beban Kerja	.768	.059	.835	13.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25

Persamaan regresi dapat diperoleh dari tabel 2 di atas dengan cara berikut: $Y = 9.855 + 0.768X_1$ Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan: Dengan asumsi variabel bebas diam (nol), variabel dependen akan terkena dampak sebesar 9,855, yang merupakan nilai Perpotongan konsta (a). Dengan nilai 0,768, koefisien regresi variabel menggambarkan keterkaitan antara beban kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa satu poin peningkatan beban kerja (X1) sebesar 0,768 akan menghasilkan peningkatan 76,8% terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.893	2.172		5.014	.000
	Motivasi Kerja	.743	.053	.851	13.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25

Persamaan regresi dapat diperoleh dari tabel 3 dengan cara berikut: $Y = 10.893 + 0.743X_2$ Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan: Dengan asumsi variabel bebas diam (nol), variabel dependen akan terkena dampak sebesar 10,893, yang merupakan nilai perpotongan konsta (a). Dengan nilai 0,743, koefisien regresi variabel menggambarkan keterkaitan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa satu poin peningkatan motivasi kerja (X2) sebesar 0,743 akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 74,3%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.055	2.152		3.742	.000
	Beban Kerja	.367	.100	.399	3.676	.000
	Motivasi Kerja	.446	.095	.511	4.707	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25

Persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari data pada tabel 4: $Y = 8.055 + 0.367 X_1 + 0.446 X_2$ Berikut ini dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan:

- 1) Dengan asumsi variabel bebas yang merupakan variabel beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) diam (nol), variabel dependen yang merupakan variabel kinerja karyawan (Y) akan terkena dampak sebesar 8,055, yang merupakan nilai perpotongan konsta (a).
- 2) Persamaan regresi berganda dengan koefisien (B1X1) 0,367 menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan; artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin besar peningkatan kinerja karyawan. Ini masuk akal mengingat peningkatan beban kerja satu poin menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,367.
- 3) Dengan nilai 0,446 untuk koefisien (B2X2), kita dapat melihat adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Satu poin Peningkatan motivasi menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,446 dalam persamaan regresi berganda yang ditunjukkan di atas.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5 Koefisien Korelasi Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Beban Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

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

Sumber: Olahan data SPSS 25

Data yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. X1 terhadap Y memiliki koefisien korelasi sebesar 0,835, berada dalam kisaran "0,800 – 1,000".

Tabel 6 Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

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

Sumber: Olahan data SPSS 25

Terlihat dari data pada tabel 6 terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. X2 terhadap Y memiliki nilai korelasi sebesar 0,851, berada dalam kisaran "0,800 – 1,000".

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.761	1.600

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

Sumber: olahan data SPSS 25

Terlihat dari data pada tabel 7 terdapat hubungan yang kuat antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. X1 dan X2 terhadap Y memiliki nilai korelasi sebesar 0,761 berada dalam rentang "0,600 – 0,799".

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Beban Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.692	1.814

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Olahan data SPSS 25

Hal ini ditunjukkan dengan nilai r-square sebesar 0,697 atau 69,7% berdasarkan data pada tabel 8. Maka variabel Beban Kerja pada PT. Inkabiz Indonesia mampu memberikan pengaruh sebesar 69,7% terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan sisanya sebesar 30,3% berasal dari sumber di luar cakupan penelitian ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.720	1.730

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Olahan data SPSS 25

Nilai R-Square sebesar 0,724 atau 72,4% berdasarkan informasi pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja pada PT. Inkabiz Indonesia mampu memberikan pengaruh sebesar 72,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan sisanya

sebesar 27,6% berasal dari sumber di luar cakupan penelitian ini.

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.761	1.600

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

Sumber: Olahan data SPSS 25

Variabel kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,761 atau 76,1% seperti yang tergambar pada tabel sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja sekaligus dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 76,1% dan sisanya sebesar 23,9% berasal dari sumber di luar cakupan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial) Beban Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.855	2.402		4.103	.000
	Beban Kerja	.768	.059	.835	13.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25

Karena nilai t-hitungannya adalah 13.033 > ttabel 1.993 dan nilai signifikan pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 kurang dari 0,05 tabel di atas menunjukkan bahwa H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

Tabel 12 Hasil Uji t (Parsial) Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.893	2.172		5.014	.000
	Motivasi Kerja	.743	.053	.851	13.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25

Dengan nilai 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 13,936 > ttabel 1,993, tabel tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) signifikan secara statistik. Akibatnya, H_{a2} diterima dan H₀₂ ditolak. Oleh karena itu, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung} dan F_{tabel} dibandingkan dalam penelitian ini dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615.969	2	307.984	120.285	.000 ^b
	Residual	186.913	73	2.560		
	Total	802.882	75			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Beban Kerja						

Sumber: Olahan data SPSS 25

Variabel X1 dan X2 saling mempengaruhi variabel Y, sesuai hasil tabel 4.31. Tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai F hitung 120,285 > F tabel 3,122 mendukung H_{a3} diterima dan H₀₃ ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 9,855 + 0,768X_1$, diperoleh hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,835 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. 69,7% atau 0,697 merupakan nilai koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} 13,033 > t_{tabel} 1,993$. Nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan semakin mendukung hal tersebut. Dengan demikian H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, temuan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Alpin Neksen dkk. (2021) berjudul “Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera” mengkonfirmasi temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia. Kesimpulan ini didukung oleh hasil analisis koefisien korelasi 0,851 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 10,893 + 0,743 X_2$. Koefisien determinasi yang relatif tinggi yaitu 0,724, atau 72,4%. Uji hipotesis menghasilkan nilai $t_{hitung} 13.936 > t_{tabel} 1.993$, dengan demikian H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima yang selanjutnya didukung oleh nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Hadiwijaya (2021) berjudul “Pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.” Kajian Hadiwijaya menemukan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama beban kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Inkabiz Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 8,055 + 0,367X_1 + 0,446X_2$ yang menghasilkan analisis koefisien korelasi sebesar 0,761 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruhnya secara simultan atau koefisien determinasi sebesar 0,761 atau 76,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dengan persentase sekitar 23,9%. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} 120,285 > F_{tabel} 3,122$ yang selanjutnya didukung oleh nilai signifikan pengaruh simultan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Akibatnya, H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak, hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Anggraini (2022) berjudul “Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat” yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat

KESIMPULAN

Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,855 + 0,768X_1$. Nilai korelasi atau tingkat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,835 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi secara parsial sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini, nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan uji hipotesis diperoleh T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($13,033 > 1,993$). Hasilnya H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,893 + 0,743X_2$. Nilai korelasi atau tingkat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,851 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi secara parsial sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan uji hipotesis diperoleh T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($13,936 > 1,993$). Hasilnya H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi $Y = 8,055 + 0,367X_1 + 0,446X_2$. Nilai korelasi atau tingkat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,761 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi secara simultan sebesar 76,1%, sedangkan sisanya sebesar 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($120,285 > 3,122$), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT

Refika Aditama: Bandung.

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ade Rahmat Riadi dan Maghfiroh Yanuarti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Modern Optik Cirebon, *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1).
- Adelfi Islami, dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *Sinomika Journal*, 2(1), 86.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, Pandi. (2017). *Concept & indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Afandi, pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus untuk ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta.
- Alpin Neksan, Muhammad Wadud, Susi Handayani. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-107.
- Ansory, H. Al Fadjar, Indasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dian Asriani, Muchran BL, Irwan Abdullah. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Prifitability*, 2(2).
- Dudung Hadiwijaya, Eka Mintarsih. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2).
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gabriela Kartika Y.S.A., Sri Haryani. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta*, 19(1).

- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Hafizi. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Terhadap Kinerja Di Lingkungan Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya 6(1).
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasan, M. & I. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isro Subekti dan Dhiana Ekowati. (2022). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Pramubakti Dengan Metode Work Sampling dan Metode Workload Indicator Staff Needes. *Jurnal Solusi*, 17(1), 34.
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). *Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia. In M. Multazam, M. Tanzil, ardana (Ed), Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia (Pertama)*. UMSIDA Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kenny Astria. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2(1).
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., & Birks, D. F. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Muhammad Febrian dan Maghfiroh Yanuarti. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1).
- Muhammad Gandung. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1).
- Munandar. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia: Jakarta.
- Ni Kadek Suryani dan John Foeh. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung: Nilacakra.

- Nur Rahmah Andayani, S.IP., M. Si, Priskila Makian. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi*, 4(1).
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gahalia Indonesia.
- Prihartini, N. K. D., & Redana, D.N. (2019). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Camat Buleleng Kabupaten Buleleng. *Locus Majalah Ilmiah FISIP*, 11(2), 96-111.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Rini Astuti, Oki Prima Anugrah Lesmana. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2).
- Rio, M., Zuliansyah, A., & Purnamasari, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bprs Bandar Lampung. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(01), 31-48.
- Riska Angraini. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3).
- Rivai, & Basri. (2018). *Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sam Cay, Muhammad Gandung, Nurul Ilham, Arga Teriyan, Rofiq Noorman Haryadi. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan, *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3).
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Silvia Sari Sitompul, Feronika Simamora. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Journal Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia*, 2(2).
- Sinaga, O. S. et al. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- SN Evita. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: penerbit ALFABETA.
- Suharni Rahayu. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo, *Jurnal Kreatif*, 5(1).
- Syaiful Bahri Djamarah. (2017). *Psikologi Pembelajaran*. Jakarta : PT Ranika Cipta.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja* .Harapan Press.
- Terry, George. (2014). *Dasar-dasar Manajemen, Alih bahasa Sadili Samsudin*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.