



## PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR

**Bintang Enjelika Marpaung**

Universitas Pamulang

**Risza Putri Elburdah**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan

[enjelikabintang06@gmail.com](mailto:enjelikabintang06@gmail.com), [risza01022@gmail.com](mailto:risza01022@gmail.com)

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of workload and work motivation on employee performance at PT Acon Indonesia, Gunung Sindur, Bogor, both partially and simultaneously. The research uses a quantitative descriptive method. The sampling technique applied is a saturated sample, involving 80 respondents. Data analysis techniques include instrument testing, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination. Hypothesis testing is conducted using t-test and F-test. The analysis results show that workload has a significant effect on employee performance, as indicated by the simple linear regression equation  $Y = 5.418 + 0.414X_1$ . The correlation coefficient is 0.742, indicating a strong relationship, and the coefficient of determination is 55.1%, meaning that performance is influenced by workload by 55.1%. This is supported by the t-test result where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.443 > 1.991$ ) and the significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Work motivation also partially has a positive and significant effect on employee performance, shown by the regression equation  $Y = 4.679 + 0.652X_2$ . The correlation coefficient is 0.866, indicating a very strong relationship, and the coefficient of determination is 75%, meaning that performance is influenced by work motivation by 75%. This is confirmed by the t-test result where  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $2.082 > 1.991$ ) and significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The simultaneous test results show that workload and work motivation together have a significant effect on employee performance, as indicated by the multiple linear regression equation  $Y = 3.164 + 0.147X_1 + 0.212X_2$ . The correlation coefficient is 0.871, showing a very strong relationship, and the coefficient of determination is 75%, meaning that performance is influenced by workload and motivation by 75%. This is supported by the F-test result where  $F\text{-count} > F\text{-table}$  ( $9.665 > 2.723$ ) and significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, indicating that workload and work motivation significantly affect employee performance.*

**Keywords:** *Workload, Work Motivation, Employee Performance*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 80 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan : beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 5.418 + 0,414X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,742 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 55,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh Beban Kerja sebesar 55,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2.443 > 1.991$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 4.679 + 0.652X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,866 artinya memiliki hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 75% artinya kinerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 75%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2.082 > 1.991$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian beban kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 3.164 + 0,147 X_1 + 0.212 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 75% artinya kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja sebesar 75%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel ( $9,665 > 2.723$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

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

*Received September 30, 2025; Revised Oktober 31, 2025; November 21, 2025*

\* Bintang Enjelika Marpaung, [enjelikabintang06@gmail.com](mailto:enjelikabintang06@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena segala upaya yang dilakukan dalam meraih tujuan organisasi harus dengan efektivitas penggunaan sumber daya efisien Seiring dengan meningkatnya kegiatan pihak manajemen, Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan akan berkembang (Hayati & Yanuarso, 2024). Nawawi (dalam Anwar 2017) menyatakan bahwa kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja seorang karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan itu sendiri agar keefektifan dan keefesienan tujuan perusahaan dapat tercapai (Nurhidayat, 2022).

**Tabel 1.1**

**Pra Survey Beban Kerja PT Acon Indonesia Gunung Sindur Tahun 2024**

No	Pernyataan	Jumlah	2024			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
Kondisi Pekerjaan						
1	Beban kerja harian saya sesuai dengan standar kerja	40	15	37%	25	63%
Penggunaan Waktu Kerja						
2	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dalam jangka waktu yang singkat	40	12	30%	28	70%
Target Yang Harus Dicapai						
3	Target yang harus dicapai dalam bekerja terlalu tinggi	40	30	75%	10	25%

*Sumber: PT Acon Indonesia (2024)*

Hasil prasurvey dapat diketahui bahwasanya indikator beban kerja yang ada di pernyataan nomor 1 yaitu “kondisi pekerjaan” dimana jawaban responden menjawab “setuju” hanyan 15% sedangkan menjawab “tidak setuju” sebanyak 63%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya beban kerja harian di pt acon indonesia gunung sindur bogor belum sesuai dengan standar kerja. pernyataan nomor 2 dengan indikator “penggunaan waktu kerja” hasil prasurvey menunjukan bahwasanya responden yang menjawab “setuju” sebanyak 30% sedangkan sisanya yaitu 70% “tidak setuju” sehingga dapat disimpulkan bahwasanya penggunaan waktu kerja belum sesuai,dimana perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak terduga dengan waktu penyelesaiannya yang singkat.

Pernyataan nomor 3 dengan indikator “target yang harus dicapai” hasil menunjukan bahwasanya yang menjawab “setuju” sebanyak 75% sedangkan sisanya sebanyak 25% menjawab “tidak setuju”. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya target yang harus dicapai oleh karyawan PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor masih terlalu tinggi.

**Tabel 1.2**

**Jenis Pemberian Motivasi Karyawan PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor**

No	Pemberian motivasi	Keterangan	Jumlah diberikan pertahun	Deskripsi				Jumlah karyawan
				Setuju	%	Tidak Setuju	%	
1	BPJS Kesehatan (Kebutuhan Rasa Aman)	Tidak tersedia	-	73	91%	7	9%	80

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR**

2	BPJS ketenagakerjaan (Kebutuhan Rasa Aman)	Tidak tersedia	-	65	81%	15	19%	80
3	Tunjangan hari raya/THR (Kebutuhan Fisiologis )	Tersedia	1 kali	75	93%	5	7%	80
4	Bonus tahunan (kebutuhan Fisiologis)	Tidak tersedia	-	69	86%	11	14%	80
5	Pelatihan kerja (kebutuhan Aktualisasi Diri)	Tersedia	1 kali	50	62%	30	38%	80

Sumber : PT Acon Indonesia 2024

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data motivasi diatas dapat dijelaskan bahwa kurangnya tunjangan keamanan dari perusahaan tidak menyediakan BPJS ketenagakerjaan yang penting untuk memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan dimana dapat membuat karyawan merasa tidak aman tentang kesehatan dan stabilitas pekerjaan mereka, yang berpotensi menyebabkan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih rendah. Serta perusahaan tidak menyediakan bonus tahunan, insentif fisiologis penting lainnya. Ketidak konsistenan ini dapat memengaruhi keamanan dan motivasi finansial karyawan, karena mereka mungkin merasa bahwa upaya mereka tidak sepenuhnya diakui dan dihargai. Singkatnya, data menunjukkan adanya kesenjangan dalam keamanan penting dan insentif finansial, yang dapat menyebabkan motivasi rendah, ketidakpuasan kerja, dan berkurangnya komitmen di antara karyawan. Mengatasi kesenjangan ini dapat meningkatkan moral dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Capaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor periode 2019-2023**

No	Penilaian kinerja	Standar	2019	2020	2021	2022	2023	Hasil Rata-Rata
1	Hasil kerja	90-100%	90%	87%	92%	88%	85%	88%
2	Pengetahuan pekerjaan	90-100%	90%	89%	90%	97%	98%	93%
3	Insiatif	90-100%	78%	98%	85%	78%	77%	83%
4	Hubungan kerja antar karyawan	90-100%	82%	85%	94%	87%	97%	89%
5	Ketepatan waktu	90-100%	92%	97%	87%	90%	95%	92%

Sumber : PT Acon Indonesian 2024

Berdasarkan data Tabel 1.3 diatas, PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor kurang dari standar yang diharapkan seperti hasil kerja tertinggi pada tahun 2021 sebesar 92% dan terendah pada tahun 2023 sebesar 85% menurut data diatas hasil kerja setiap tahunnya mengalami penurunan dengan rata rata keseluruhan sebesar 85%. Untuk pengetahuan pekerjaan tertinggi pada tahun 2023 sebesar 98% dan terendah pada tahun 2020 sebesar 89% dari data hasil diatas pengetahuan pekerjaan menurun setiap tahunnya dengan rata rata keseluruhan 93%. Untuk insentif tertinggi pada tahun 2023 sebesar 85% dan terendah pada tahun 2020 sebesar 89% dari data diatas insentif mengalami penurunan dari tahun tahun sebelumnya dengan rata rata keseluruhan sebesar 83%. Untuk hubungan kerja antar karyawan tertinggi pada tahun 2023 sebesar 97% dan terendah pada tahun 2019 sebesar 82% dari data diatas hubungan kerja antar karyawan mengalami penurunan dari tahun tahun sebelumnya dengan rata rata sebelumnya sebesar 89%. Untuk ketepatan waktu tertinggi pada tahun 97% dan terendah pada tahun 2021 sebesar 87% dari data diatas ketepatan waktu mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya dengan rata rata keseluruhan sebesar 92%.

## **METODE PENELITIAN**

### **1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif pendekatan deskriptif, Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

### **1.2 Populasi dan Sampel**

#### **1.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Acon Indonesia sebanyak 80 karyawan.

#### **1.2.2 Sampel**

Sampel Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena sampel yang digunakan keseluruhan jumlah populasi, sampel pada penelitian ini berjumlah 80 karyawan.

### **1.3 Teknik Analisis Data**

Analisis data menurut Sugiyono (2018) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.3.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ditunjukan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa bauran pemasaran. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisis data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standart deviation*).

#### **1.3.2 Uji Instrumen Data**

Menurut Sugiyono (2018) Uji Instrumen Data adalah untuk mengukur apakah valid dan reliabel dapat digunakan dengan uji coba instrumen. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, yang diharapkan akan menjadi valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner, peneliti melakukan uji coba terhadap kuesioner tersebut. Agar dapat mengetahui bahwa ada pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas atau membingungkan. Adapun dalam pengujian ini menggunakan 2 uji yaitu:

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Sedangkan menurut Ghozali

(2018) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach's. Teknik Alpha Cronbach's akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal bila memiliki koefisien reliabilitas atau alpha lebih dari 0,60.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

- a. Jika  $\text{significancy} > 0.050$ , maka data dinyatakan normal
- b. Jika  $\text{significancy} < 0.050$ , maka data dinyatakan tidak normal

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,68135099
	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,052
Test Statistic		,099
Asymp Sig. (2-tailed)		,053 <sup>c</sup>
d. Test distribution is Normal.		
e. Calculated from data.		
f. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov- Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,053, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

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

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

Adapun hasil uji multikolinearitas di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardize d Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearit Statistics

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT ACON INDONESIA GUNUNG SINDUR BOGOR**

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,164	4,176		3,152	,002		
	Beban Kerja	,247	,101	,282	2,443	,017	,780	1,282
	Motivasi	,312	,150	,240	2,082	,041	,780	1,282
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai tolerance untuk variabel Beban Kerja dan Motivasi masing-masing sebesar 0,780, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 1,282. Karena seluruh nilai tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent.

3. Uji Autokorelasi

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

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,448a	,201	,180	4,742	1,842
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

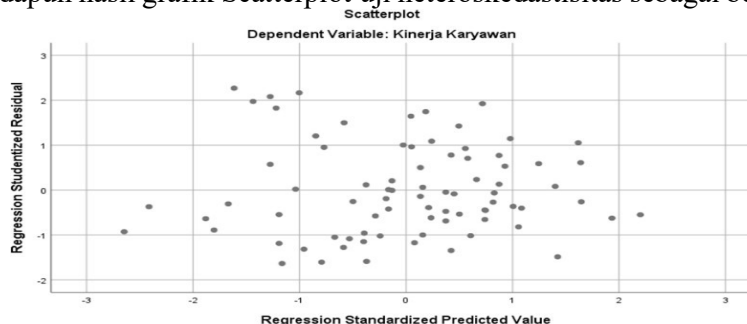
Berdasarkan tabel di atas, hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson menunjukkan nilai dW sebesar 1,842, dengan batas bawah (dU) sebesar 1,715 dan batas atas (4 – dU) sebesar 2,285. Karena nilai Durbin-Watson berada di antara dU dan 4 – dU ( $1,715 < 1,842 < 2,285$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil grafik Scatterplot uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan output scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar angka 0, tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah garis, dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

### 1.1.1 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Pengujian hipotesis variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan Ha diterima.
- b. Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstanddardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,164	4,176		3,152	,002
	Beban Kerja	,247	,101	,282	2,443	,017
	Motivasi	,312	,150	,240	2,082	,041

a. Dependet Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar 0,017 (2,443 > 1,991) dan variabel Motivasi sebesar 0,041 (2,083 > 1,991). Keduanya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H01 serta H02 ditolak dan Ha1 serta Ha2 diterima untuk kedua variabel, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2. Uji F

Untuk melakukan pengujian pengaruh variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung < F tabel : berarti H0 diterima dan Ha ditolak.
- b. Jika nilai F hitung > F tabel : berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

**Tabel 4.25**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434,599	2	217,299	9,665	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1731,289	77	22,484		
	Total	2165,888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig. (2-tailed) 0,000 < 0,05 (9,665 > 2,723) maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga ada pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Pembahasan Penelitian**

### **1.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 5,418 + 0,414 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,742 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,551 atau sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(2,443 > 1,991)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Region Jumanoro (2019) dengan judul "*Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pada koperasi serba usaha anak mandiri*", yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **1.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 4,679 + 0,652 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,866 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,750 atau sebesar 75,0% sedangkan sisanya sebesar 25,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(2,431 > 1,991)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Region Jumanoro (2019) dengan judul "*Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Beban Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pada koperasi serba usaha anak mandiri*", yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **1.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,164 + 0,147 X_1 + 0,212 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,871 artinya memiliki hubungan yang Sangat Kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 75,9% sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F_{tabel}$  atau  $(9,665 > 2,723)$ . Dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor, Analisis regresi linear di peroleh persamaan regresi  $Y = 5,418 + 0,414 X_1$ . Koefisien determinasi sebesar 0,551 maka dapat disimpulkan variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 55,1\%) = 44,9\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $(2,443 > 1,991)$  dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa



terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

2. Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Hasil regresi linear di peroleh persamaan regresi  $Y = 4,679 + 0,652 X_2$ . Koefisien determinasi sebesar 0,750 maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 75,0% sedangkan sisanya sebesar  $(100-75,0\%) = 25\%$  dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $(2,082 > 1,991)$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $(9,665 > 2,723)$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan regresi  $Y = 3,164 + 0,147 X_1 + 0,212 X_2$ . koefisien determinasi sebesar 0,759 maka dapat disimpulkan variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 75,9% sedangkan sisanya sebesar  $(100-75,9\%) = 24,1\%$  dipengaruhi faktor lain.

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan Kesimpulan diatas, keterbatasan dalam penelitian ini adala sebagai berikut:

1. Ruang lingkup terbatas pada satu perusahaan, yaitu PT Acon Indonesia Gunung Sindur Bogor, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda.
2. Variabel yang dianalisis hanya dua, yakni beban kerja dan motivasi kerja, sementara masih ada banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan namun tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator beban kerja dengan nilai paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 1, yaitu mengenai *kondisi pekerjaan*. Dari tiga pernyataan yang termasuk dalam indikator ini, total skor keseluruhan mencapai 655 dengan nilai mean sebesar 2,72. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kondisi pekerjaan mereka masih berada pada kategori rendah hingga sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa situasi atau lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya mendukung efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sebagai saran, pihak manajemen perlu melakukan evaluasi ulang terhadap distribusi beban kerja agar lebih proporsional sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan. Selain itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja, seperti penyediaan sarana pendukung yang lebih baik dan pengaturan jam kerja yang fleksibel, juga dapat membantu menurunkan tingkat beban kerja yang dirasakan. Diharapkan dengan perbaikan tersebut, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, indikator motivasi kerja dengan skor terendah terdapat pada aspek kebutuhan aktualisasi diri. Dari dua pernyataan yang termasuk dalam indikator ini, diperoleh total skor sebesar 480 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 3,00 dan berada pada

kategori Kurang Baik (KB). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasakan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri dan menyalurkan kemampuan terbaiknya dalam pekerjaan. Sebagai langkah perbaikan, peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Pemberian otonomi ini dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, serta kepuasan kerja, karena karyawan merasa dihargai dan dipercaya untuk mengelola pekerjaannya sendiri. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menyediakan program pengembangan diri, seperti pelatihan, coaching, atau mentoring, yang dapat membantu karyawan mengasah keterampilan dan menyalurkan potensi kreatifnya. Dengan demikian, peningkatan pada aspek aktualisasi diri diharapkan dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, indikator kinerja karyawan dengan nilai terendah terdapat pada aspek kualitas kerja. Dari dua pernyataan yang termasuk dalam indikator ini, diperoleh total skor sebesar 448 dengan nilai mean sebesar 2,8. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kualitas kerja karyawan masih berada pada kategori rendah hingga sedang, yang berarti hasil pekerjaan belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan oleh perusahaan. Sebagai langkah perbaikan, peneliti menyarankan agar perusahaan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Pelatihan tersebut dapat difokuskan pada penguasaan keterampilan teknis dan soft skill yang relevan dengan pekerjaan, seperti komunikasi, manajemen waktu, serta kemampuan bekerja dalam tim. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk membangun sistem penilaian kinerja yang transparan dan terukur, sehingga setiap karyawan dapat mengetahui aspek mana yang perlu ditingkatkan. Pemberian apresiasi terhadap hasil kerja yang berkualitas juga penting dilakukan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan performanya. Dengan adanya dukungan, pelatihan, dan evaluasi yang tepat, diharapkan kualitas kerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku:**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Alfisyahr, R., & Devita, L. D. R. (2021). *Manajemen Penjualan*. Universitas Brawijaya Press.
- Amirullah, A. (2015). *Manajemen Strategi*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Balance Scorecard Model Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Empat Perspektif*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, M. (2008). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada Press. Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI Press.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

**Jurnal:**

Adelia. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Open Science.

Agustin, A., Ihsan, T., & Lestari, R. A. (2021). Gambaran Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Pekerja Industri Tekstil Di Indonesia: Review. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 2(2), 138–151.

Alimin, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Center for Open Science.

Arini, N. W. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Dalam Mencapai Hasil Belajar Siswa. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 126.

Asnora, F. H. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 66–75.

Astuti, S., Elkhailisha Bahar, F., Arsaf, T., Ulinuha, I., Adi Nugroho, A., Supraptika, H., & Sachro, S. (2023). Motivasi Lulusan SMK dalam Menentukan Pilihan Melanjutkan ke Perguruan Tinggi atau Berwiraswasta. *Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan : JURANTAS*, 1(2), 47–53.

Elburdah, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 443–445.

Elma & Palahudin. (2025). Beban Kerja pada Perusahaan JG. *Karimah Tauhid*, 4(2), 1554–1561.

Fatah, T. M. (2019). Motivasi Kerja Dan Motivasi Berhasil. *An-Nidhom : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 58.

Ghofar, A. (2023). Komitmen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi: Tinjauan Melalui Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 14(2), 193–200.

Harjianto, P. H. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daoben Communication—Kota Tangerang (Studi Kasus Pada Area Dua Wilayah Ciputat Pamulang Dan Serpong). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 299.

Hayati, I., & Yanuarso, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Impodio Indonesia Tangerang Selatan. *AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2).

Irhamni, Yusmiana, G., Alimin, F., & Winda. (2021). *Makalah Aspek Manajemen Pada Studi Kelayakan Bisnis*. Center for Open Science.

Juanda, A., & Nasution, F. F. Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apron Movement Control (AMC) PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Internasional Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. *Indonesian Journal of Aviation Science and Engineering*, 1(2), 6.

Khoiriyah, L. (2019). *Profesionalitas Seorang Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*. Center for Open Science.

Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200.

Maryuni, S. (2016). Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik. (*PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora (e-Journal)*), 21(1).

Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi Original*. UI Press. Nur'Aini, S. (2019). Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Kabupaten Jember). *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(1), 137.

NurFadillah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Open Science.

- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456.
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Puspitasari, E., & Munna, N. (2022). Pengaruh Unsur Manajemen (6m) Dengan Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Surabaya. *Journal of Public Health Science Research*, 2(1), 39.
- Sabina, F. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 70–78.
- Sahranafa, K., & Nafi'ah, B. A. (2024). Implementasi Analisis Beban Kerja Berbasis WEB Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tenggilis Mejoyo Kota Surabaya: Impelementasi, Sistem Informasi, WEB Analisis Beban Kerja (ABK). *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Solihin, D. C. (2021). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Center for Open Science.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Syafrinadina. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(2), 132–139. <https://doi.org/10.32520/jam.v7i2.1825>
- Yanis, A. (2022). Konsep Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Ihda' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 14(2), 423–432.
- Zulhadi, Z., & Daniati, A. (2022). Hubungan antara Beban Kerja Fisik dan Waktu Kerja dengan Perasaan Kelelahan pada Karyawan Dazzle Wilayah Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 80–88.