



Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Brother Online Stationery

Mita Ferdianti^{1*}, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

¹²³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

mitaferdiantijk@gmail.com^{1*}, iwan.iad@bsi.ac.id², bambang.bhy@bsi.ac.id³

Korespondensi penulis: mitaferdiantijk@gmail.com

Abstract - This research aims to determine the effect of work motivation and workload on employee performance at CV Brother Online Stationery. The sampling method used in this study was saturated sampling, where the total population consisted of all 34 employees of CV Brother Online Stationery. The data analysis method employed multiple linear regression tests. Partial hypothesis testing using the t-test indicates that work motivation and workload have a positive and significant effect on employee performance. This is evident from the results of the t-test on the work motivation variable, where the calculated t-value (3.106) is greater than the table t-value (1.695), with a significance value of 0.004, which is less than 0.05. Similarly, for the workload variable, the calculated t-value (3.140) is greater than the table t-value (1.695), with a significance value of 0.004, which is less than 0.05. In addition, simultaneous hypothesis testing indicates that work motivation and workload collectively influence employee performance at CV Brother Online Stationery. The results of the f-test (simultaneous test) show that the calculated f-value (11.613) is greater than the table f-value (3.30), with a significance value of 0.000, which is less than 0.05.

Keywords : Work Motivation, Workload, Employee Performance

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Brother Online Stationery. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Brother Online Stationery sebanyak 34 karyawan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t menyatakan jika motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil pengujian uji t pada variabel motivasi kerja yaitu nilai $t_{hitung} 3,106 > t_{tabel} 1,695$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ dan untuk variabel beban kerja yaitu nilai $t_{hitung} 3,140 > t_{tabel} 1,695$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Selain itu, terdapat pengujian hipotesis secara simultan (bersama-sama) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Brother Online Stationery. Dengan hasil pengujian uji f (simultan) yaitu nilai $f_{hitung} 11,613 > f_{tabel} 3,30$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

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

1. LATAR BELAKANG

Manajemen SDM memegang peranan yang penting serta perlu diawasi oleh para pelaku usaha dalam mempertahankan eksistensi operasionalnya. Demi dapat mempertahankan kelangsungan hidup serta keberhasilan instansi, maka instansi perlu bisa menjaga serta menaikkan sumber daya yang dimiliki, terutama dengan mengutamakan peningkatan kinerja karyawan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, ada salah satu aspek yang bisa menaikkan kinerja pegawai, yaitu dengan menciptakan motivasi (daya rangsang) pada pegawai, yang dalam istilah populer saat ini adalah memunculkan semangat kerja pada pegawai berdasarkan pada tujuan dan keinginan yang ingin dicapai, maka karyawan akan merasa termotivasi oleh kebutuhan yang mereka miliki.

Motivasi ialah salah satu hal utama yang menjadi pendorong seseorang untuk selalu bekerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat Hafidzi (2019), yang memaparkan jika motivasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan semangat dalam bekerja seseorang agar dapat bekerja secara efisien dengan segala upaya dalam meraih keberhasilan pekerjaan.

Selain adanya motivasi kerja, instansi juga perlu menentukan beban kerja yang efektif bagi karyawannya agar pegawai merasa nyaman bekerja serta menciptakan citra efisiensi kerja yang baik bagi dirinya. Menurut Hafidzi (2019) , beban kerja dapat dihitung dengan mengalikan jumlah kerja tersebut dengan waktu standar. Karyawan akan bosan dan jenuh jika mereka memiliki kemampuan yang melebihi persyaratan pekerjaannya, atau mereka akan merasa lelah jika mereka memiliki kemampuan yang kurang dari persyaratan pekerjaannya.

Kinerja pegawai melibatkan tanggung jawab yang besar dan juga pengambilan risiko. Penting bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan ketika beban kerja sedang tinggi, maka hal ini bisa menjamin lancarnya pelaksanaan pekerjaan serta tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan. Sehingga peneliti memilih judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Brother Online Stationery”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi kerja meningkatkan semangat dan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Akibatnya, motivasi dapat menjadi komponen utama dalam mencapai tujuan.

Beban Kerja

Menurut Malik Abdul Rohman (2021), beban kerja adalah suatu hal yang harus dan wajib di lakukan oleh pekerja sesuai dengan waktu dan kemampuan mereka. Sedangkan menurut Fransiska (2020), beban kerja adalah aktivitas atau proses yang terlalu berat dan dapat menyebabkan stres.

Kinerja Karyawan

Menurut Suwanto (2020), kinerja pegawai dapat berarti pada yang dicapai, usaha dikeluarkan pada pekerja, diukur melalui kuantitas serta kualitas penyelesaian tugas oleh karyawan sesuai tanggung jawabnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada variabel Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) sesuai dengan judulnya yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Brother Online Stationery”. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif melalui kuesioner, observasi, dan wawancara sebagai metode pengambilan data. Data yang terkumpul diolah menggunakan software SPSS versi 25 untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari setiap variabel yang diuji.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Brother Online Stationery yang berjumlah 34 orang, dan untuk penentuan jumlah sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sampel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penyebaran kuesioner penelitian, terdapat 34 jawaban dari karyawan CV Brother Online Stationery yang menjadi responden. Informasi dalam kuesioner mencakup informasi pribadi yaitu lama bekerja, pendidikan terakhir, usia, jenis kelamin, serta nama pegawai di CV Brother Online Stationery. Dalam penelitian ini kuesioner yang terdiri dari tiga puluh pernyataan dibagi menjadi tiga kelompok untuk mengukur tiga variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y). Setelah responden menyelesaikan survei, jawaban mereka akan diproses dan diuji menggunakan versi IBM SPSS 25.

Kualitas Data

- a. Berikut ini hasil dari uji validitas :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	No Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,593	0,338	Valid
	2	0,705	0,338	Valid
	3	0,640	0,338	Valid
	4	0,775	0,338	Valid
	5	0,625	0,338	Valid
	6	0,832	0,338	Valid
	7	0,802	0,338	Valid
	8	0,698	0,338	Valid
	9	0,757	0,338	Valid
	10	0,708	0,338	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan apabila seluruh item pertanyaan pada variabel X1 dikatakan valid, sehingga instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	No Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Beban Kerja (X2)	1	0,809	0,338	Valid
	2	0,796	0,338	Valid
	3	0,682	0,338	Valid
	4	0,683	0,338	Valid
	5	0,711	0,338	Valid
	6	0,819	0,338	Valid
	7	0,676	0,338	Valid
	8	0,765	0,338	Valid
	9	0,865	0,338	Valid
	10	0,640	0,338	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Sehingga disimpulkan jika semua item pada uji variabel X2 dinyatakan valid. Sehingga instrumen ini bisa diterapkan pada penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	No Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,814	0,338	Valid
	2	0,774	0,338	Valid
	3	0,738	0,338	Valid
	4	0,771	0,338	Valid
	5	0,740	0,338	Valid
	6	0,781	0,338	Valid
	7	0,752	0,338	Valid
	8	0,798	0,338	Valid
	9	0,781	0,338	Valid
	10	0,754	0,338	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Sehingga disimpulkan jika semua item pada uji variabel Y dinyatakan valid. Sehingga instrumen ini bisa dipakai.

b. Berikut ini hasil uji reliabilitas data :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

Hasil yang didapat lebih besar dari 0,6 maka diperoleh kesimpulan jika variabel X1 dikatakan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Hasil yang didapat lebih besar dari 0,6 maka diperoleh kesimpulan jika variabel X2 dikatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Hasil yang didapat melebihi 0,6 maka diperoleh kesimpulan jika variabel Y dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- a. Berikut ini hasil dari uji normalitas :

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.104	34	.200 [*]	.970	34	.472
X2	.141	34	.083	.957	34	.204
Y	.117	34	.200 [*]	.961	34	.252

Hasil ini menjelaskan apabila ketiga variabel tersebut memiliki distribusi normal serta memenuhi asumsi dasar yang dibutuhkan dalam analisis statistik selanjutnya.

- b. Berikut ini hasil uji multikolinearitas :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.974	1.026
	X2	.974	1.026

Dapat ditarik kesimpulan uji multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan tidak ada nya gejala multikolinearitas pada model regresi.

c. Berikut ini hasil dari uji heteroskedastisitas :

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.273	4.055		2.287	.029
	X1	-.093	.083	-.199	-1.120	.271
	X2	-.017	.082	-.038	-.215	.832

Skor signifikansi variabel independen X1 sejumlah 0,271 serta variabel independen X2 sejumlah 0,832. Kedua skor tersebut mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

d. Berikut ini hasil dari analisis regresi linear berganda :

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.802	7.358		.245	.808
	X1	.469	.151	.427	3.106	.004
	X2	.465	.148	.432	3.140	.004

Hasil ini menjelaskan apabila variabel terikat yaitu kinerja pegawai yang ditentukan oleh nilai constant sebesar 1,802 jika skor variabel bebas motivasi kerja serta beban kerja sama dengan 0, maka nilai tetap variabel dependend adalah 1,802. Jika nilai berubah, maka nilai konstan juga akan berubah.

Uji Hipotesis

a. Berikut ini hasil dari uji t (parsial) :

Tabel 11 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.802	7.358		.245	.808
	X1	.469	.151	.427	3.106	.004
	X2	.465	.148	.432	3.140	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan uji t (parsial) mengenai pengaruh dari variabel penelitian:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai skor t_{hitung} 3,106 > t_{tabel} 1,695 dengan besaran $0,004 < 0,05$, yang diartikan adanya Ha_1 diterima serta $H0_1$ ditolak. Dapat ditarik sebuah simpulan jika variabel X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y secara parsial.
- 2) Variabel Beban Kerja (X2) memiliki besaran t_{hitung} 3,140 > t_{tabel} 1,695 dengan skor signifikansi $0,004 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa Ha_2 diterima serta $H0_2$ ditolak. Dapat ditarik simpulan jika X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y secara parsial.

b. Berikut ini hasil dari uji f (simultan) :

Tabel 12 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985.268	2	492.634	11.613	.000 ^b
	Residual	1314.997	31	42.419		
	Total	2300.265	33			

Nilai $0.000 < 0.05$ dan f_{hitung} 11,613 > f_{tabel} 3,30, yang dapat diartikan jika Ha_3 diterima dan $H0_3$ ditolak. Bisa disimpulkan jika variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.391	6.513

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 42,8% persen terhadap variasi skor variabel dependen (Y). Sehingga, sisanya sejumlah 57,2% dideskripsikan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Skor R-Square sejumlah 0,428.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Brother Online Stationery, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Diketahui variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai $t_{hitung} 3,106 > t_{tabel} 1,695$ dengan skor signifikansi $0,004 < 0,05$, hipotesis yang memaparkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan di CV Brother Online Stationery dapat diterima.
- b. Diketahui variabel Beban Kerja (X2) dengan $t_{hitung} 3,140 > t_{tabel} 1,695$ dengan skor signifikansi $0,004 < 0,05$, maka hipotesis yang memaparkan adanya pengaruh signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan di CV Brother Online Stationery dapat diterima.
- c. Dalam perhitungan uji f (simultan), didapat nilai $f_{hitung} 11,613 > f_{tabel} 3,30$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga bisa disimpulkan apabila H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan artian secara bersamaan variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja berdampak secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di CV Brother Online Stationery. Pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) sejumlah 42,8%, dan sisa nya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji.

REFERENSI

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Malik Abdul Rohman & Rully M.Ichsan, SS., MM. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HONDA DAYA ANUGRAH MANDIRI CABANG SUKABUMI. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS PADJADJARAN. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156–165.