



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA TEKNISI PADA PT. CIPTA KARYA TECHNOLOGY
TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON
TECHNICIAN PERFORMANCE AT PT. COPYRIGHT WORKS
TECHNOLOGY SOUTH TANGERANG***

Pipit Indah Sari^{1*}, Laura Komala²

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

Email : indahpipit03@gmail.com^{1*} , dosen01013@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 30-01-2025

Revised : 01-02-2025

Accepted : 03-02-2025

Published: 05-02-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work motivation and workload on employee performance, partially or simultaneously at PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan. This research method uses a quantitative method. The population in this study were employees of PT Cipta Karya Technology Tangerang Selatan with a total of 68 people. This data collection technique is carried out by taking objects from samples or can be called sampling, the sampling method using the saturated sample technique. the research sample is 68 respondents. The results of the regression equation study $Y = 17.511 + 0.580 X1$, it can be concluded that the constant value of 17.511 this value indicates that when Work Motivation ($X1$) is zero or does not increase, then Employee Performance (Y) will remain at 17.511. From the results of this study in the first hypothesis test, namely the effect of Work Motivation ($X1$) on employee performance at PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.187 > 1.668)$ this is also reinforced by the value of p value $< Sig.0.050$ or $(0.000 < 0.05)$ thus $H0$ is rejected $H1$ is accepted. The simple linear regression test has a regression equation value of $Y = 10.018 - 0.782 X2$ then it can be concluded that the constant value of 10.018 states that without Workload, Employee Performance is still formed at 10.018 or if the Workload value is = 0, then Employee Performance still has a value of 10.018. obtained the results of the $t_{count} > t_{table}$ or $(-4.081 > -1.668)$ this is also reinforced by the value of p value $< Sig.0.050$ or $(0.000 < 0.05)$ thus $H0$ is rejected $H2$ is accepted. Multiple linear regression equation $Y = 9.474 + 0.058 X1 - 0.736 X2 + \alpha$, the results of the correlation coefficient test obtained are the R value of 0.780. Thus $H0$ is rejected and $H3$ is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of Work Motivation and Workload on employee performance at PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan

Keywords: *Work Motivation, Workload, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan PT. Cipta Karya Technology Tangerang Selatan. Metode penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Karya Technology Tangerang Selatan dengan jumlah 68 orang. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel atau bisa disebut *sampling*, metode pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. sampel penelitian adalah 68 responden. Hasil penelitian persamaan



regresi $Y = 17,511 + 0,580 X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 17,511 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,511. Dari hasil penelitian ini pada uji hipotesis yang pertama yaitu pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,187 > 1,668$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,050 atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima. Uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 10,018 - 0,782 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 10,018 menyatakan bahwa tanpa Beban Kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 10,018 atau jika nilai Beban Kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,018. diperoleh hasil nilai t hitung $>$ t tabel atau ($-4,081 > -1,668$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig.0,050 atau ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak H_2 diterima. Persamaan regresi linier berganda $Y = 9,474 + 0,058 X_1 - 0,736 X_2 + \alpha$, hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,780. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu masalah yang banyak dialami oleh sebuah perusahaan. Ini menjadi salah satu hal yang harus di benahi di dalam perusahaan agar tercapai tingkat kinerja karyawan yang memuaskan sesuai dengan tujuan perusahaan Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan karyawan sebuah motivasi yang akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang tentunya akan memuaskan perusahaan. Karena motivasi itu sendiri adalah keinginan yang timbul di dalam diri sendiri atau secara individual yang dikarenakan terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik dan tentunya berkualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan Berikut ini adalah data pertumbuhan kinerja karyawan PT. Cipta karya *Technology* Tangerang Selatan

Tabel 1. 1
Data Penilaian kinerja karyawan PT. Cipta karya *Technology* Tangerang Selatan

No	Indikator	Penilaian PerTahun		
		2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	60 %	60%	60 %
2	Kuantitas Kerja	60%	60%	60 %
3	Kerja Sama	50%	50%	60%
4	Tanggung Jawab	50%	55%	65 %
5	Inisiatif	56 %	60%	60 %
Rata-rata		55 %	57 %	61 %
Keterangan		Kurang baik	Kurang baik	Cukup baik

Sumber: PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas kinerja karyawan berdasarkan faktor kualitas kerja terjadi fluktuasi disetiap tahunnya tetapi masih memiliki penilaian kerja yang cukup baik secara keseluruhan, namun masih belum memenuhi skor target yang diberikan perusahaan secara sempurna. Yang dikarenakan masih banyaknya kinerja karyawan yang dinilai kurang baik serta kurang teliti dalam menjalankan pekerjaannya yang disebabkan oleh banyak faktor, seperti faktor internal yaitu tekanan dari atasan ataupun kelelahan secara fisik, serta faktor eksternal yaitu tuntutan dari *customer* yang mengharuskan teknisi bekerja secara cepat. Selanjutnya kuantitas kerja yang



secara keseluruhan memiliki penilaian yang baik secara keseluruhan namun masih belum memenuhi skor target yang diberikan, dikarenakan semakin tinggi permintaan maka semakin besar tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan waktu yang ditentukan, maka tekanan tersebut dapat menurunkan kuantitas kerja dari karyawan. Selanjutnya ada kerja sama yang memiliki penilaian yang cukup baik secara keseluruhan, namun masih ada kekurangan karena ketika di lapangan tidak semua rekan kerja dapat di ajak untuk kerja sama, kadang ada kalanya sifat egois seseorang muncul yang menyebabkan rasa tidak nyaman dan membuat kerjasama tidak berjalan dengan baik. Serta tanggung jawab memiliki nilai yang cukup baik secara keseluruhan. Setiap teknisi memiliki target kerja harian yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun karena pekerjaan yang terlalu menumpuk membuat setiap pekerjaan tidak selesai sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan atau terjadinya keterlambatan. Yang terakhir yaitu ada inisiatif yang memiliki nilai baik secara keseluruhan namun belum memenuhi skor target dikarenakan kurang pekanya sebagian karyawan terhadap kesulitan yang dihadapi karyawan lain.

Berdasarkan tabel 1.3 data motivasi tersebut yakni data yang didapat langsung dari PT. Cipta Karya *Technology*. dapat dilihat dari tahun 2021 sampai dengan 2023 tidak ada pemberian BPJS terhadap karyawan. Pemberian BPJS kesehatan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk perlindungan yang perusahaan lakukan terhadap karyawan dalam setiap kegiatan pekerjaan di lapangan tentu kecelakaan kerja dapat terjadi kapan dan dimana saja, pemberian BPJS kesehatan menjadi salah satu bentuk menghargai keselamatan karyawan. Selanjutnya terhitung sejak 2021 sampai dengan 2023 perusahaan tidak mengadakan kegiatan apapun terkait dengan tour karyawan atau kegiatan yang sifatnya menghibur. Perusahaan juga tidak memberikan bonus tahunan untuk para karyawan terhitung tahun 2021 sampai dengan tahun 2023, dan juga tidak memberikan pelatihan terhadap karyawan sejak tahun 2021 dan 2023. Oleh karena itu disituasi seperti ini para atasan di himbau untuk mampu memberikan motivasi pada seluruh karyawan yang telah menjalankan tugas dan kewajibannya. Motivasi sendiri tentu sangatlah penting agar para karyawan merasa bahwa kinerjanya selama ini di apresiasi dengan memberikan imbalan yang sesuai. Setiap perusahaan tentu sudah seharusnya mempersiapkan motivasi dengan jenis yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kinerja dan sudah sepatutnya para atasan memberikan motivasi pada seluruh pekerja dalam menunaikan kewajibannya. Yang berarti untuk menjamin karyawan PT. Cipta Karya *Technology* dapat menjalankan kewajibannya dengan baik. Pemberian motivasi sendiri tentu akan berpengaruh pada kualitas kerja karyawan, karena semakin besar jenis motivasi yang diberikan tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan sebaliknya semakin sedikit motivasi yang diberikan maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang sesuai tentu akan membuat para karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya, itulah bagian yang menjadi alasan mengapa motivasi sangat berpengaruh pada kualitas kinerja seorang karyawan



Tabel 1. 3
Data Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya *Technology*
Tangerang Selatan

No	Indikator	Jenis Motivasi	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kebutuhan Fisiologis	Mes karyawan	ada	ada	ada
		Uang Makan	ada	ada	ada
2.	Kebutuhan Rasa Aman	Memberikan BPJS	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
3.	Kebutuhan Hubungan Sosial atau Rasa Memiliki	<i>Family Gathering</i>	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Bonus Tahunan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pelatihan	Tidak ada	Tidak ada	Tidak ada

Sumber: PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan

Tabel 1. 4
Perbandingan Jumlah Work Order Periode Tahun 2021-2023 Pada PT.
Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan

Tahun	Target <i>Work Order</i> Ikr (Instalasi Kerumah)	Realisasi Pemasangan
2021	35.000 Pemasangan	20.762 Pemasangan
2022	35.000 Pemasangan	20.112 Pemasangan
2023	35.000 Pemasangan	22.100 Pemasangan

Sumber: PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan

Pada tabel 1.4 di atas PT. Cipta Karya *Technology* yang bergerak di bidang pemasangan internet, berdasarkan data yang diberikan dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 karyawan memiliki target kerja atau work order instalasi kerumah sebanyak 35.000 pemasangan dan target yang terealisasi hanya sebanyak 20.762 pemasangan, dengan total jumlah teknisi yang ada yaitu kurang lebih 26 - 45 orang terhitung sejak januari-desember 2021. Semakin tinggi target harian yang akan tercapai maka semakin besar pula tingkat realisasi tergetnya. Lalu pada tahun 2022 masih dengan target yang sama yaitu sebesar 35.000 dan mengalami penurunan 5 % dengan total realisasi sebanyak 21,112 dengan total teknisi yang ada pada saat itu sebanyak 30-78 orang teknisi terhitung sejak januari- desember 2022, selanjutnya yaitu pada tahun 2023 dengan total realisasi sebnayak 22,100 dengan total teknisi pada saat itu yaitu sebanyak 68-74 orang teknisi terhitung sejak januari-desember 2023.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”..

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara



berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, 2020 : 125-126 ; Akbar Sopian, 2020 : 92) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain.

3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:77) mengemukakan “Regresi linear sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear dari variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Duwi Priyatno (2020:134) uji regresi linier berganda yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel pendan.

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara persial maupun simultan.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas



Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0,498	0,238	Valid
2	0,629	0,238	Valid
3	0,249	0,238	Valid
4	0,655	0,238	Valid
5	0,640	0,238	Valid
6	0,483	0,238	Valid
7	0,652	0,238	Valid
8	0,660	0,238	Valid
9	0,524	0,238	Valid
10	0,629	0,238	Valid

sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan tabel data diatas, variabel Motivasi (X1) ditentukan oleh nilai r hitung > rtabel: Hasilnya, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner yang digunakan layak digunakan sebagai data penelitian

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0,504	0,238	Valid
2	0,549	0,238	Valid
3	0,670	0,238	Valid
4	0,542	0,238	Valid
5	0,617	0,238	Valid
6	0,440	0,238	Valid
7	0,359	0,238	Valid
8	0,453	0,238	Valid
9	0,529	0,238	Valid
10	0,621	0,238	Valid

sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan tabel data diatas, variabel Beban Kerja (X2) ditentukan oleh nilai r hitung > rtabel: Hasilnya, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner yang digunakan layak digunakan sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R tabel	Ket
1	0,776	0,238	Valid
2	0,592	0,238	Valid
3	0,528	0,238	Valid
4	0,441	0,238	Valid
5	0,748	0,238	Valid
6	0,607	0,238	Valid
7	0,560	0,238	Valid
8	0,493	0,238	Valid
9	0,617	0,238	Valid
10	0,363	0,238	Valid

sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan tabel data diatas, variabel Kinerja (Y) ditentukan oleh nilai r hitung > rtabel: Hasilnya, seluruh pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner yang digunakan layak digunakan sebagai data penelitian.



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan pada Tabel 4.11 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Motivasi kerja sebesar 0,766, dengan itu variabel motivasi termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	10

sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan pada Tabel 4.12 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Beban kerja sebesar 0,710, dengan itu variabel motivasi termasuk dalam kategori reliabel

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	10

sumber: data primer diolah,2024

Berdasarkan pada Tabel 4.13 nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,711, dengan itu variabel motivasi termasuk dalam kategori reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85339312
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.036
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

sumber: data primer diolah,2024



Ditemukan nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ atau $(0,200 > 0,05)$. Oleh karena itu, distribusi persamaan dalam tes tersebut dianggap normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolenieritas

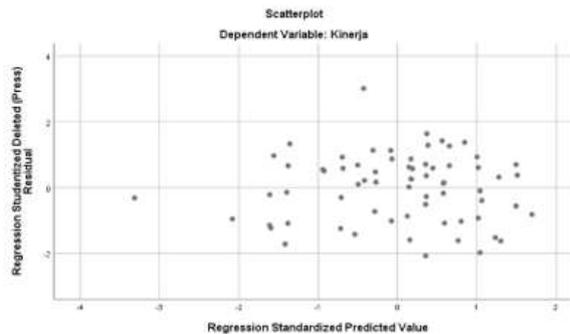
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	Vif
1	(Constant)	9.474	3.258		2.908	.005		
	Motivasi Kerja	.058	.111	.061	.522	.603	.447	2.235
	Beban Kerja	-.736	.117	-.734	-6.318	.000	.447	2.235

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data primer diolah, 2024

Konsisten dengan hasil uji multikolinieritas, diperoleh tingkat toleransi masing-masing variabel independen sebesar 0,447 untuk Motivasi Kerja dan 0,447 untuk Beban Kerja, keduanya kurang dari 1, sedangkan faktor varian inflasi (VIF) untuk Motivasi Kerja sebesar 2,235 dan Beban Kerja 2,235 keduanya kurang dari 10. Oleh karena itu, tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi yang disajikan di sini.

c. Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer diolah, 2024

Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16
Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.511	3.781		.000
	Motivasi kerja	.580	.094	.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, 2024



Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 17,511 menyatakan bahwa tanpa Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 17,511 atau jika nilai Motivasi Kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 17,511.

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,580. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,580

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Bebankerja Terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.018	3.069		3.265	.002
	Beban kerja	-.782	.078	-.779	-4.061	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data primer diolah, 2024

Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10,018 menyatakan bahwa tanpa Beban Kerja maka Kinerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 10,018 atau jika nilai Beban Kerja nya = 0, maka Kinerja Karyawan tetap memiliki nilai sebesar 10,018.

Variabel Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien bertanda negatif sebesar 0,782. Hal ini berarti bahwa setiap penurunan 1% beban kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 7,82 % pada variabel lainnya tetap

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.474	3.258		2.908	.005
	Motivasi kerja	.058	.111	.061	.522	.603
	Beban Kerja	-.736	.117	-.734	-6.318	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: data primer diolah, 2024

Nilai tetap bertanda positif sebesar 9,474 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja dan Beban kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 9,474 satuan

Nilai koefisien motivasi bertanda positif sebesar 0,058 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,8 % pada saat variabel lainnya tetap.

Koefisien beban kerja bertanda negatif sebesar 0,736 menyatakan bahwa setiap penurunan 1% beban kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 7,36% pada variabel lainnya tetap.



4. Uji Korelasi

Tabel 4. 20
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi kerja	Kinerja
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.606**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Kinerja	Pearson Correlation	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

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

Sumber: data primer dioalah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.606 artinya kedua variable memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan pada berikut, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.779 artinya kedua variable memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kinerja	Beban Kerja
Kinerja	Pearson Correlation	1	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Beban Kerja	Pearson Correlation	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

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

Sumber: data primer dioalah, 2024

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simulatan Antara Variabel Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.780*	.608	.596	3.221	.608	50.386	2	65	.000

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

Sumber: data primer dioalah, 2024

Berdasarkan tabel diatas nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.780 artinya variable motivasi kerja dan beban kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.358	4.061
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: data primer dioalah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square (R²) sebesar 0,367. Hasil tersebut mengandung arti bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh 36,7 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 63,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Berdasarkan tabel berikut menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square (R²) sebesar 0,606. Hasil tersebut mengandung arti bahwa beban kerja memiliki kontribusi pengaruh 60,6 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.606	.600	3.203
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: data primer dioalah, 2024

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.596	3.221
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Motivasi kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: data primer dioalah, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square (R²) sebesar 0,608. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan beban kerja secara bersamaan memiliki kontribusi pengaruh 60,8 % terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.511	3.781		4.631	.000
	Motivasi kerja	.580	.094	.606	6.187	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data primer dioalah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,187 > 1,668) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak H1 diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 4.27 Dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} mempunyai nilai negatif (-) sehingga t Tabel juga turut menyesuaikan menjadi negatif (-) atau dengan kata lain pengujian Hipotesis dilakukan pada sisi kiri. Hasil positif atau negatif hanya menunjukkan arah pengujian Hipotesis dan linearitas bukan menunjukkan jumlah

Tabel 4. 27
Hasil Uji t Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.018	3.069		3.265	.002
	Beban kerja	-.782	.078	-.779	-4.081	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data primer dioalah, 2024

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045.650	2	522.825	50.386	.000^b
	Residual	674.468	65	10.376		
	Total	1720.118	67			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Motivasi kerja
Sumber: data primer dioalah, 2024

Berdasarkan tabel diatas pada hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (50,386 > 3,140) hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, yakni hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa benar terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan.



KESIMPULAN

Berdasarkan data analisis bab-bab sebelumnya serta temuan penelitian, maka ditarik kesimpulan mengenai pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan sebagai berikut

1. Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $(6,187 > 1,668)$ dan diperkuat dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,580 yang artinya bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat 0,580. Sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh dari penjelasan tersebut adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hal ini maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $>$ t tabel atau $(-4,081 > -1,668)$ dan diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda negatif sebesar 0,782 yang artinya bahwa setiap penurunan 1% beban kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 7,82 % pada variabel lainnya tetap. Sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh dari penjelasan tersebut adalah terdapat pengaruh negatif secara parsial antara Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hal ini maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta Karya *Technology* Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.058 untuk motivasi kerja yang berarti bahwa setiap penambahan 1% motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 5,8 % pada saat variabel lainnya tetap dan bertanda negatif sebesar 0,736 untuk beban kerja yang berarti bahwa setiap penurunan 1% beban kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 7,36% pada variabel lainnya tetap. Sehingga kesimpulan yang dapat diperoleh adalah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan hal ini H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Alfian & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. Jurnal Economina. Vol 2, No 2. e-Issn: 2963-1181
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Dan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Arief Budi Santoso (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panen Cabang Pondok Indah. Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018.



- Ghozali, I. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Analisis Multivariate Dengan Program Spss (Edisi Ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Aplikasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iswanto, Y. (2023). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Terbuka.
- Nazir, M. (2021). Metode Penelitian (Edisi Ke-10). Bogor: Ghalia Indonesia
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 1). Penerbit Insania.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Roni Angger Aditama, S. M. (2020). Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi. Malang. Retrieved, 6(04), 2022.
- Priyatno, D. (2020). Statistika Untuk Penelitian. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Riyanto, M., & Hatmawan, A. (2020). Analisis Data Penelitian Dengan Spss. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Supangat, W. (2015). Statistika Untuk Penelitian. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Yogyakarta: Andi Publisher. Halaman: 28-32
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Sedarmayanti (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Aplikasi. Jakarta: Pt. Refika Aditama.
- Saptono, Mahyuddin, & Basrindu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Ke- 17). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Jurnal
- Afriliani, F. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen tetap fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas pamulang tahun 2017. EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis, 5(1).



- Damayanti, A., & Astria, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(2), 22391-22400.
- Firmansyah, F., & Septiono, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (persero) Cabang Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 5(2), 45-54.
- Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 1-12.
- Putri, N. P. C. S. Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and I Gede Aryana Mahayasa. 2022. "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.". *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-42.
- Sitio, Y., & Darmo, I. S. (2022). Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Senopati. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(3), 2625-2634
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Saraswati, L.A., & Kusuma, NMP (2022). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja petugas keamanan penerbangan di Bandara Adi Soemarmo Boyolali. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6 (1), 381-390.
- Sugiharjo, R. J & Aldata, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 4, No 1, Maret 2018: 128-137