



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

Eldin Julman Lase<sup>1</sup>, Juli Mardiana Ndruru<sup>2</sup>, Ovitini lase<sup>3</sup>, Zunuati Gulo<sup>4</sup>,  
Maduma Sari Sagala<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email : [bangelllase@gmail.com](mailto:bangelllase@gmail.com)<sup>1</sup>, [julimardianandruru705@gmail.com](mailto:julimardianandruru705@gmail.com)<sup>2</sup>, [ovilase523@gmail.com](mailto:ovilase523@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[zunuatigulogulo@gmail.com](mailto:zunuatigulogulo@gmail.com)<sup>4</sup>, [madumasari@gmail.com](mailto:madumasari@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstrack.** *The problem in the research is that the work given exceeds the provisions of written regulations, company leaders do not pay enough attention to their employees or do not provide enough motivation to their employees, performance fluctuates from year to year because employees are less careful in their work. The aim of this research is to determine the workload and motivation of employee performance at PT. Mandiri Abadi Permai. The type of this research is quantitative. The population in this research is employees of PT. Mandiri Abadi Permai, totaling 140 respondents. Determining the number of samples using the Slovin formula was 58 respondents, while the sampling technique was carried out randomly. The data sources in this research are primary and secondary data. Then the data collection methods in this research are observation, interviews, questionnaires and documentation. Meanwhile, the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Multiple linear regression test results  $Y=8.137+0.5221+0.532X_2+e$ . The results of the test (t) or partial test show that workload has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from  $t_{count} 6.477 > t_{table} 2.004$  and the Motivation variable has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen  $t_{count} 11.166 > t_{table} value 2.004$ . Then simultaneously (F test), the F value is  $83.947 > F table 3.16$ . So that workload and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Mandiri Abadi Permai. The results of the coefficient of determination for the Adjusted R square value are 0.744 (74.4%). So it can be said that 74.4% of the variation in the independent variables in workload and motivation contributes to employee performance variables at PT. Mandiri Abadi Permai, while the remaining 25.6% is influenced by other variables outside the model.*

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

**Abstrak.** Permasalahan dalam penelitian ini adalah beban kerja yang diberikan melebihi ketentuan peraturan tertulis, pimpinan perusahaan kurang memberikan perhatian yang cukup kepada karyawannya atau kurang memberikan motivasi yang cukup kepada karyawannya, kinerja yang fluktuatif dari tahun ke tahun dikarenakan karyawan kurang teliti dalam bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Abadi Permai yang berjumlah 140 responden. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 58 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Kemudian metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda  $Y=8,137+0,5221+0,532X_2+e$ . Hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai thitung  $6,477 > ttabel 2,004$  dan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat nilai thitung  $11,166 > nilai ttabel 2,004$ . Kemudian secara simultan (uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar  $83,947 > Ftabel 3,16$ . Sehingga beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Hasil koefisien determinasi untuk nilai Adjusted R square sebesar 0,744 (74,4%). Maka dapat dikatakan bahwa sebesar 74,4% variasi variabel bebas beban kerja dan motivasi memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

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

## **1. PENDAHULUAN**

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia. Salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Menurut Munandar (2015:20), “beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Selain faktor beban kerja terdapat faktor lain yang juga dapat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor motivasi. Menurut Rivai (2015 : 607), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Sudaryo et al (2018:62) “motivasi merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Beban kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan., karena disaat beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan maka karyawan juga butuh motivasi dari seorang pemimpin sehingga karyawannya tersebut bisa giat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan, (2014 : 246), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Gultom (2014:354), “Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan”.

PT. Mandiri Abadi Permai (MAPR) merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi sarang burung walet. PT. Mandiri Abadi Permai beralamat di Jl. Gwangju No.52, kesawan, Kec, Medan Bar, kota Medan Sumatra Utara No. Perusahaan 021. Perusahaan ini di sahkan jadi sebuah PT pada 01 Desember 2016, yang bergerak dalam bidang mengelola sarang burung walet yang diterima dari beberapa rumah burung walet lain.

**Tabel 1. Hasil kinerja karyawan PT.MAPR 2021-2023**

Bagian	Nilai		
	2021	2022	2023
Persiapan	90%	70%	87%
Produktivitas	81%	69%	80%
Kualitas	82%	75%	79%
Kuantitas	89%	60%	80%
Kepatuhan dalam prosedur	83%	68%	81%
Kerja sama	79%	65%	75%
Rata-rata	84%	67%	80%

Sumber: PT.MAPR (2024).

Berdasar tabel 1. standar penilaian kinerja karyawan pada PT. MAPR tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2. Standar-standar nilai untuk menentukan prestasi kerja**

No	Nilai	Bagian
1	90-100	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	65-70	Cukup
4	60 kebawah	Kurang

Berdasarkan wawancara yang dilakukan Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Mandiri Abadi Permai mengenai beban kerja yaitu target yang harus dicapai seperti pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi yang terjadi didalam perusahaan bahwa karyawan masih belum dapat memaksimalkan waktu yang sudah diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dimana waktu yang di tentukan perusahaan dari jam 08.00 – 17.00, namun dari waktu kerja yang telah ditentukan melebihi waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Ketika karyawan menyelesaikan waktu kerjanya melebihi dari waktu yang telah di tentuka maka uang lembur tidak dibayar. Sebaliknya ketika karyawan telat datang dari waktu yang telah ditentukan maka gajinya dipotong.

Selain dari beban kerja permasalahan pada perusahaan PT. Mandiri Abadi Permai adalah pemimpin perusahaan kurang dalam memotivasi karyawannya. Dimana dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan juga butuh motivasi sehingga dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik dan tepat. Motivasi yang dimaksud yaitu pemimpin perusahaan menjalin hubungan yang baik kepada karyawan. Memberikan apresiasi dan penghargaan kepada karyawan atas kerja yang diselesaikannya dengan baik. Namun hal tersebut tidak dilakukan oleh pemimpin ataupun

manajer perusahaan kepada karyawannya. Sehingga terjadi hubungan yang tidak baik antara atasan dan bawahan, yaitu terjadi kesenjangan antar dua bela pihak.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. MANDIRI ABADI PERMAI dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI ABADI PERMAI”.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian kausalitas untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel melalui ujian hipotesis (Sugiyono, 2016:224). Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:14), adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh karyawan PT MANDIRI ABADI PERMAI, yang berjumlah 140 karyawan. Menurut Sugiyono (2018:117), populasi diartikan “sebagai wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

## **3. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Uji Validitas**

#### **Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dengan proses pengujianya dilakukan dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Simpulan</b>
P1	0.541	0.258	Valid
P2	0.638	0.258	Valid
P3	0.622	0.258	Valid
P4	0.777	0.258	Valid
P5	0.677	0.258	Valid
P6	0.531	0.258	Valid

Sumber : Hasil diolah SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas Beban Kerja (X1), dengan menampilkan seluruh item pernyataan dikatak valid. Hasil yang di dapatkan  $r_{tabel}$  ( $df=n-2$ ) artinya  $58-2=56$ . Dengan nilai  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0,777 dengan  $r_{tabelnya}$  0,258 artinya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan pernyataan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Simpulan
P1	0.487	0.258	Valid
P2	0.521	0.258	Valid
P3	0.667	0.258	Valid
P4	0.718	0.258	Valid
P5	0.585	0.258	Valid
P6	0.630	0.258	Valid
P7	0.588	0.258	Valid
P8	0.688	0.258	Valid
P9	0.734	0.258	Valid
P10	0.546	0.258	Valid

Sumber : Hasil diolah peneliti dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas Motivasi (X2), dengan menampilkan seluruh item pernyataan dikatakan valid. Hasil yang di dapatkan  $r_{tabel}$  ( $df=n-2$ ) artinya  $58-2=56$ .

Dengan nilai  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0,734 dengan  $r_{tabelnya}$  0,258 artinya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan pernyataan valid. ( $df=n-2$ ) artinya  $58-2=56$ . Dengan nilai  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0,734 dengan  $r_{tabelnya}$  0,258 artinya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan valid.

**Tabel 5. Hasil Kinerja ( Y)**

Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Simpulan
P1	0.526	0.258	Valid
P2	0.478	0.258	Valid
P3	0.676	0.258	Valid
P4	0.582	0.258	Valid
P5	0.652	0.258	Valid
P6	0.397	0.258	Valid
P7	0.508	0.258	Valid
P8	0.723	0.258	Valid
P9	0.528	0.258	Valid
P10	0.634	0.258	Valid

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 5. hasil uji validitas Kinerja (Y), dengan menampilkan seluruh item pernyataan dikatakan valid. Hasil yang di dapatkan  $r_{tabel}$  ( $df=n-2$ ) artinya  $58-2=56$ . Dengan nilai  $r_{hitung}$  tertinggi sebesar 0,723 dengan  $r_{tabelnya}$  0,258 artinya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan pernyataan valid.

**Hasil Uji Realibitas Beban Kerja (X1), Motivasi(X2) dan Kinerja (Y)**

Setelah uji validitas maka penguji melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel Beban kerja (X1), variabel Motivasi (X2), dan instrumen Variabel Kinerja (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)**

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Simpulan
Beban kerja	0,676	Reliabel tinggi
Motivasi	0,820	Reliabel tinggi
Kinerja	0,773	Reliabel tinggi

Sumber : Diolah dengan SPSS versi 22

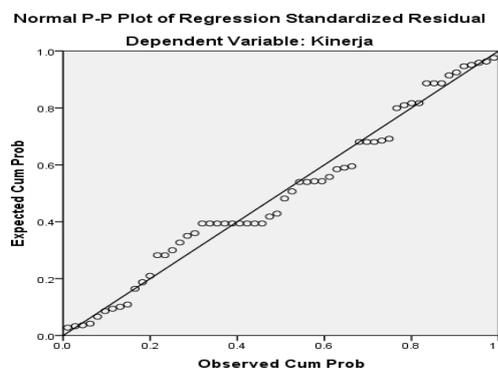
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai chronbach alpha yaitu lebih besar dari 0,60 dimana, Beban kerja (X1) sebesar 0,676 dengan tingkat reliabel tinggi, Variabel Motivasi (X2) sebesar 0,820 dengan tingkat reliabel tinggi, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,773 dengan tingkat reliabel tinggi.

**B. Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Data**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat NPP (*Normal Probability Plot*).

Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS versi 22

Gambar 1. menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal. Jadi, dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinearitas

“Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.” Ghozali (2011:105). Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinearitas, jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada lagi gejala multikolinearitas. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinearitas, jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan melalui program SPSS. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig)  $> 0,1$  maka variabel X multikolinearitas atau tidak multikolinearitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.137	3.160		2.575	.013		
Beban Kerja	.522	.081	.434	6.477	.000	1.000	1.000
Motivasi	.532	.048	.748	11.166	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variabel :y

Sumber : Hasil pengolahan dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini ditunjukkan oleh nilai VIF ke dua Variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai tolerance jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### C. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.137	3.160		2.575	.013		
Beban Kerja	.522	.081	.434	6.477	.000	1.000	1.000
Motivasi	.532	.048	.748	11.166	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variabel :y

Sumber : Hasil pengolahan dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 8. diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 8,137+0,522X_1+0,532X_2+e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,137 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 8,137 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel beban kerja dan motivasi tidak di tingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 8,137 satu-satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,522 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika beban kerja mengalami peningkatkan sebesar satu-satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,522 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,532 pada penelitian ini dapat di artikan motivasi sebesar 0,522 yang menunjukkan bahwa ketika Motivasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan 522 satuan.

#### D. Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (T)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.137	3.160		2.575	.013		
Beban Kerja	.522	.081	.434	6.477	.000	1.000	1.000
Motivasi	.532	.048	.748	11.166	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variabel :y

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS versi 22

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja  $(0,000) < \alpha$  alpha 5% (0,05) atau thitung  $6,477 > t_{tabel} 2,004$  (n-k=58-3=55). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. mandiri Abadi Permai.
2. Nilai dignifikan untuk variabel Motivasi  $(0,000) < \alpha$  alpha 5% (0,05) atau thitung  $11,1666 > t_{tabel} 2,004$  (n-k=58-3=55). Berdasarkan hasil yang di peroleh maka H0 ditolak

dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

### Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	336.000	2	168.000	83.947	.000 <sup>b</sup>
Residual	110.069	55	2.001		
Total	446.069	57			

a. Dependent Variabel :y

b. Predictors : (constant), x2, x1

Sumber : Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas hasil uji simultan dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikan 0.000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05. Nilai Fhitung sebesar 83,947 > Ftabel sebesar 3,16 ( $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ) sedangkan ( $df_2 = n - k = 58 - 3 = 55$ ). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel independen yaitu Beban kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) dan satu variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mandiri Abadi Permai dengan Jumlah Responden 58 orang. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung sebesar 6,477 > nilai ttabel sebesar 2,004 dan nilai signifikan sebesar 0,00 < alpha sebesar 0,05.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung sebesar 11,166 > nilai ttabel sebesar 2,004 dan nilai signifikan sebesar 0,00 < alpha sebesar 0,05.
3. Beban kerja dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai fhitung sebesar 83,947 > ftabel sebesar 3,16 dan nilai signifikan sebesar 0,00 < alpha sebesar 0,05.

4. Hasil koefisien determinasi nilai Adjusted R Square sebesar 0,744 (74,4%). Sehingga dikatakan bahwa 74,4% variabel bebas pada Beban kerja dan Motivasi memiliki kontribusi untuk variabel Kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Permai. Sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Beban kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan. Bagi perusahaan PT. Mandiri Abadi Permai disarankan, Perusahaan melakukan evaluasi dan menciptakan kenyamanan karyawan serta mempertahankan skill yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target-target pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Bagi karyawan PT. Mandiri Abadi Permai disarankan, untuk selalu teliti dalam bekerja dan meningkatkan serta mempertahankan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau, penerbit : zanata Publishing.
- Fahmi, 2014. *Analisis Kinerja Keuangan*. cetakan ke-2, Bandung, penerbit: Alfa Beta.
- Ghozali, 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 26*.  
Badan Pnenerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta, penerbit : Bumi Aksara.
- Indrasari, 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas, Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Asli, Sidiarjo, Penerbit : Indromedia Pusataka.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, penerbit: PT. Rajagrafindo persada.
- KoeP somowidjojo, 2017. Suci R.Mar'ih. *P anduan praktis menyusun analisis beban kerja* Jakarta, terbitan : Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A.A.P.2017. *Manajemen Sumber Perusahaan*. Bandung, penerbit : Remaja Rosdakarya.

Munandar, M. 2015 *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Cetakan kelima, Yogyakarta, penerbit: BPFE

Rivai dan Basri, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Edisi Kedua, Jakarta, penerbit: Rajawali Press Edisi Kedua.

Sedarmayanti, 2015 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. cetakan kedua, Bandung, penerbit : CV. Mandar Maju.

Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Surjaweni, 2023 *Pengantar Metode Penelitian, Lombok Tengah*, penerbit: pusat pengembangan pendidikan dan penelitian Indonesia.