



Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung

Mourien Rahmalia Andina*, Bachruddin Saleh Luturlean

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia

Kata Kunci

Kata kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstrak

Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan adalah mencapai keuntungan, sumber daya manusia menjadi bagian dari faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di seluruh organisasi. Hal ini juga berlaku untuk perusahaan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung, yang harus memiliki tenaga kerja berkualitas untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam lingkup persaingan saat ini. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dan memperhatikan beban kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode probability sampling, dengan jenis sampel simple random sampling, dan melibatkan 95 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Analisis regresi linear berganda mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung.

Keywords

Keywords: Work Motivation, Workload, Employee Performance

Abstract

One of the main goals of a business organization or company is to achieve profits, human resources are part of the key factor in achieving these goals. Therefore, companies need to have the ability to manage their human resources well in order to improve employee performance throughout the organization. This also applies to the company PT Bio Farma (Persero) Bandung City, which must have a quality workforce to be able to compete with other companies in the current competitive environment. One factor that can increase human resource productivity is efforts to increase work motivation and pay attention to employee workload. This research aims to find out whether work motivation and workload have an influence on the performance of employees of PT Bio Farma (Persero) Bandung City. In this research, the author used a quantitative approach method with descriptive research type. Sampling was carried out using the probability sampling method, with a simple random sampling type, and involved 95 employees as respondents. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of descriptive research show that work motivation, workload and employee performance are in the good category. Multiple linear regression analysis reveals that work motivation variables (X1) and workload (X2) have a significant and positive effect on employee performance (Y). The conclusion of this research is that work motivation and employee workload, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on the performance of PT Bio Farma (Persero) Bandung City employees.

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i3.601>

History Artikel:

Received: 05 Juli 2024 | Accepted: 24 September 2024

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau perusahaan adalah mencapai keuntungan (berorientasi pada profit). Sumber daya manusia menjadi bagian dari faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Signifikansinya peran sumber daya manusia bagi perusahaan menegaskan kebutuhan akan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk seluruh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di seluruh organisasi. Hal ini juga berlaku untuk perusahaan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung, yang harus memiliki tenaga kerja berkualitas untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam lingkup persaingan saat ini.

Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang tinggi, pekerjaan mungkin tidak akan diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Hal ini juga berlaku di PT Biofarma, yang mengharapkan kinerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Kinerja karyawan, baik atau buruk, dapat dilihat pada Tabel 1 yang menunjukkan persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagai berikut:

Tabel 1 Sistem Kerja Karyawan

Klasifikasi Rentang	Nilai SMK
A	100%
B+	97,5%-99%
B	92,5%-97,4%
B-	81%-92,4%
C	70%-80%
D	55%-69%
E	<55%

Tabel 1.1 di atas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100, yang termasuk dalam klasifikasi A (Baik Sekali). Klasifikasi berikutnya adalah nilai 97,5%-99% dengan klasifikasi B+ (Baik +), kemudian nilai 97,4%-97,5% dengan klasifikasi B (Baik). Selanjutnya, nilai 81%-92,4% diklasifikasikan sebagai B- (Baik-), nilai 70%-80% diklasifikasikan sebagai C (Cukup), nilai 55%-69% diklasifikasikan sebagai D (Kurang), dan terakhir nilai kurang dari

55% diklasifikasikan sebagai E (Nihil).

PT Bio Farma, sebagai perusahaan farmasi milik negara yang berperan penting dalam produksi vaksin dan produk bioteknologi lainnya, tentu harus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Fransiska & Zulaspan (2020) dua faktor utama yang dianggap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan beban kerja (Fransiska & Zulaspan, 2020). Untuk memahami lebih dalam mengenai fenomena yang menjadi acuan peneliti dalam penelitian ini, ditemukan kecenderungan bahwa kinerja karyawan masih rendah atau kurang optimal dalam mencapai target kinerja yang baik di perusahaan. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh peneliti, terdapat indikasi bahwa kinerja PT Bio Farma (Persero) kurang optimal. Kinerja karyawan, baik atau buruk, dapat dilihat berdasarkan data peringkat penilaian karyawan yang disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan

No	Perusahaann	Nilai		Standar (%)
		Angka	Kategori	
1	PT Kimia Farma	93,4	B	100
2	PT Indofarma	81,2	B-	100
3	PT Biofarma	78,7	C	100

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Biofarma belum mencapai target predikat A atau sangat baik, dengan skor 78,7 yang termasuk dalam kategori C. Maka dari itu peneliti melakukan wawancara dengan Bapak X (nama disamarkan), seorang karyawan di bagian manajemen rantai pasok untuk mengetahui lebih dalam kaitan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero). Rincian hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4 berikut:

Tabel 3 Hasil Wawancara Karyawan Terkait Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah Gaji yg diberikan sudah sesuai dan tepat waktu?	Gaji yang dilimpahkan sekali dalam sebulan oleh perusahaan.
2	Apa Jaminan Kesehatan yg diberikan oleh perusahaan?	Jaminan Kesehatan berupa asuransi kesehatan yang diberikan saat karyawan sudah menjadi karyawan tetap.
3	Apa Jaminan Karir yg diberikan oleh perusahaan?	Karir pegawai dijamin hingga usia 63 tahun.
4	Apakah ada Jaminan Hari Tua dari perusahaan?	Jaminan hari tua yang berbentuk pemberian dana pension kepada pegawai.
5	Apakah ada Pelatihan untuk menambah performa karyawan?	Pelatihan biasa dilimpahkan perusahaan dua kali dalam setahun,

Tabel 4 Hasil Wawancara Karyawan Terkait Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan?	Ya, selama bekerja saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam Waktu yang telah ditentukan dengan tetap memperhatikan ketepatan dan kualitas hasil pekerjaan, walaupun terkadang harus lembur karena ada pekerjaan tambahan.
2	Apakah anda mampu bekerja di bawah tekanan dan sesuai standar yang diberikan?	Ya, selama bekerja saya mampu handle pekerjaan di Bawah tekanan dan hasil pekerjaan terdeliver sesuai standar yang diberikan oleh atasan.
3	Bagaimana peraturan jam kerja pada PT Bio Farma?	Untuk peraturan jam kerja mengacu pada ketentuan perusahaan yaitu sistem kerja Work From Office (WFO), ketentuan Waktu kerja minimal 9 jam termasuk jam istirahat kerja dengan jam masuk di pukul 07.00 WIB.
4	Apakah beban kerja yang	Beban kerja yang diberikan hingga saat ini sesuai dengan

diberikan sesuai dengan keahlian anda?

keahlian saya. Background keahlian dan Pendidikan saya adalah Manajemen dengan konsentrasi di bidang Manajemen Operasi dan beban kerja yang diberikan terkait manajemen rantai pasok hulu.

5 Apakah kualitas kerja anda sudah memenuhi tuntutan pemimpin?

Hingga saat ini, setiap pekerjaan dan work order dari pimpinan atau atasan saya kerjakan dengan usaha terbaik dan respon penerimaan dari atasan terhadap hasil pekerjaan saya adalah diterima dengan baik. Sehingga, menurut saya kualitas kerja saya saat ini sudah memenuhi tuntutan dari pimpinan atau atasan.

Berdasarkan informasi yang Tabel 3, pertanyaan wawancara diatas membahas tentang motivasi apa saja yang sudah diberikan oleh perusahaan PT Bio Farma (Persero) terhadap karyawannya. Motivasi kerja seperti gaji (kompensasi) dan ketepatan waktu pembayaran, jaminan kesehatan, jaminan karir, jaminan hari tua, dan pelatihan untuk menambah performa karyawan dapat membuat karyawan memiliki harapan bahwa usaha mereka akan dihargai dengan motivasi-motivasi tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja kerja yang baik. Dari pernyataan narasumber diatas dapat dilihat jika ada masalah pada pertanyaan wawancara nomor dua dimana jaminan kesehatan diberikan hanya untuk karyawan tetap.

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4, pertanyaan wawancara diatas membahas tentang beban kerja apa saja yang sudah diberikan oleh perusahaan PT Bio Farma (Persero) terhadap karyawannya. Beban kerja tersebut berupa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, kemampuan bekerja di bawah tekanan, karyawan mampu memenuhi tuntutan yang diajukan oleh pimpinan. Terdapat masalah dari pertanyaan wawancara nomor satu bahwa jam kerja karyawan kadang tidak sesuai dengan jam kerja Work From Office (WFO) yang sudah ditetapkan. Hal tersebut membuat karyawan di PT Bio Farma (Persero) terkadang mengalami beban kerja berlebih dalam sistem waktu kerja, lalu untuk beban kerja lainnya dapat dilihat dari jawaban lain narasumber dapat menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan kemampuan bekerja di bawah tekanan sesuai dengan standar perusahaan, dan karyawan juga

mampu memenuhi tuntutan yang diajukan oleh pimpinan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang muncul dan dapat dirumuskan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian responden terhadap motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero)?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) secara parsial?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) secara simultan?

Dalam organisasi, motivasi memegang peranan penting karena berkaitan langsung dengan elemen manusia (Moenir, 2016). Motivasi yang tepat dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Elemen manusia dalam organisasi terdiri dari dua kelompok: mereka yang memimpin (manajemen) dan mereka yang dipimpin (pegawai/pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu, sesuai dengan sifat motivasi sebagai rangsangan untuk tindakan, manajemen harus menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan dorongan pada individu sehingga mereka bersedia bertindak sesuai dengan tujuan organisasi.

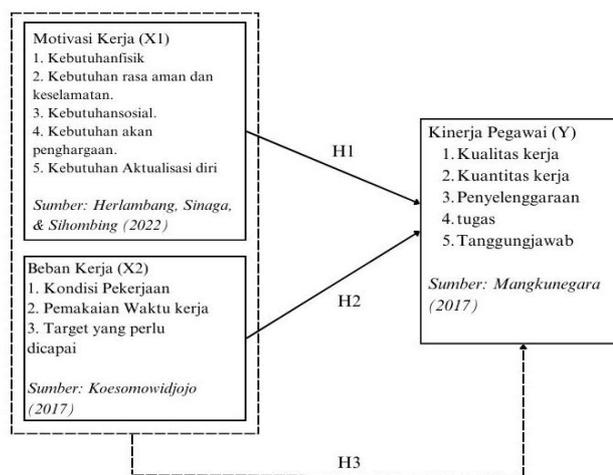
Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian). Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dalam pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan (Rahayu et al., 2022).

Menurut Sutrisno dalam (Prasetyo et al., 2021) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Prasetyo et al., 2021). Motivasi dapat diartikan juga sebagai keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, baik itu berupa pekerjaan fisik atau mental, yang menjadi tanggung

jawab mereka (Mahawati et al., 2021). Setiap tugas merupakan tanggungan bagi pelakunya, dan setiap tenaga kerja memiliki kapasitasnya sendiri untuk menangani beban kerja, yang dapat melibatkan beban fisik, mental, atau sosial (Sutoyo, 2016).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan tugas yang diberikan (Yuniarti et al., 2021). Kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian dalam menjalankan program dan kegiatan yang mengarah pada pencapaian sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan (Adhari, 2021). Kinerja karyawan dapat diartikan juga sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi (Setiawati & Andayani, 2021). Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bervariasi, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan (Sinaga et al., 2020). Dengan kata lain, kinerja seseorang tidak hanya mencerminkan pencapaian dalam tugas-tugasnya, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi kompleks antara individu tersebut, lingkungan kerja, dan berbagai faktor lainnya yang memengaruhi upaya menuju pencapaian tujuan organisasi dalam rentang waktu tertentu.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: (Herlambang et al., 2018; Koesomowidjojo & Mastuti, 2017; Mangkunegara, 2017)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis metode, terdapat metode kuantitatif dan metode kualitatif. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, serta metode ini disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi beberapa kaidah ilmiah diantaranya konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif dikarenakan data penelitiannya

berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2021). Maka dapat dikemukakan bahwa jenis metode kuantitatif ini dapat berupa eksperimen dan kegiatan survey. Penelitian melalui penyebaran kuesioner dan menggunakan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung yang berjumlah 1.839 orang. Untuk menentukan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling. Pada penelitian ini ditentukan bahwa tingkat ketelitian (α) sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga dapat diperoleh nilai Z sebesar 1,96. Selanjutnya, ditentukan juga tingkat kesalahan sebesar 10%, sementara tingkat probabilitas yang berhasil dan gagal dijadikan sampel masing-masing sebesar 0,5. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Bernoulli di atas, maka didapatkan hasil hitung sebesar 96,04. Dalam penelitian ini jumlah sampel dibulatkan menjadi 95 orang untuk mempermudah penelitian. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bio Farma (Persero) Bandung.

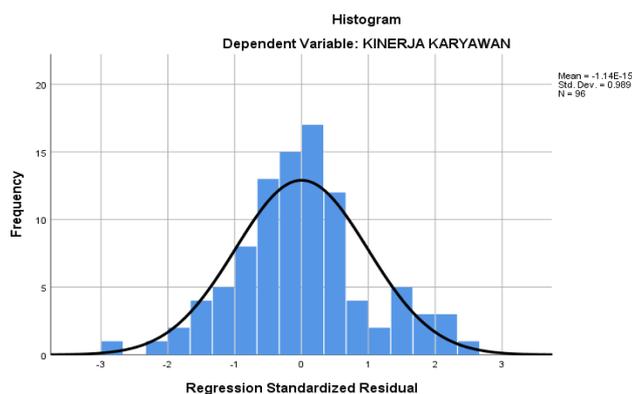
H2: Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bio Farma (Persero) Bandung

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT BioFarma (Persero) Kota Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil yang diperoleh dari penelitian yaitu :

- Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi Kerja (X1) dengan nilai persentase sebesar 79,3%. dan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori Baik.
- Hasil analisis deskriptif variabel Beban Kerja (X2) dengan persentase sebesar 80.2% dan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori Baik.
- Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawab (Y) dengan persentase sebesar 84.1% dan pada garis kontinum termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.



Gambar 2 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik histogram membentuk pola lonceng atau simetris, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.07200350
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.060
Test Statistic		.073
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.		

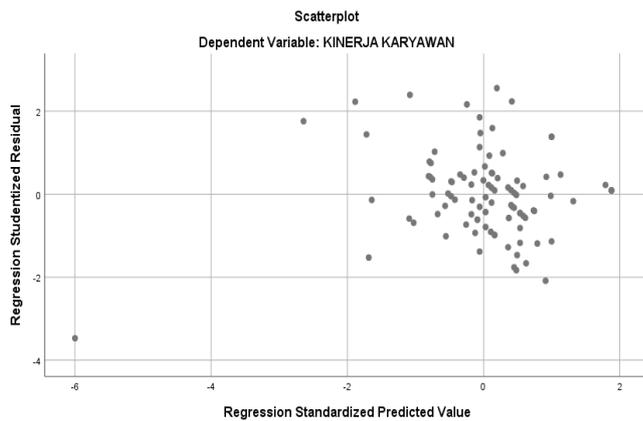
Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov menunjukkan data bernilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0,200 > 0,05$). Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.560	2.319		4.123	.000		
	MOTIVASI KERJA	.180	.075	.233	2.404	.018	.363	2.753
	BEBAN KERJA	.673	.104	.629	6.497	.000	.363	2.753

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 6 mengenai hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance pada variabel adalah > 0,1. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa titik - titik tidak membentuk pola jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.560	2.319		4.123	.000
	MOTIVASI KERJA	.180	.075	.233	2.404	.018
	BEBAN KERJA	.673	.104	.629	6.497	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan output Tabel 7 didapat hasil koefisien regresi dengan persamaan berikut:

$$Y = 9,560 + 0,180X_1 + 0,673X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,560, menyatakan jika tidak ada motivasi kerja dan beban kerja atau kedua variabel tersebut bernilai 0, maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,560. Artinya, karyawan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung memperhatikan motivasi kerja dan beban kerja mereka sebelum merealisasikan kinerjanya.
- Nilai koefisien regresi X1 bersifat positif sebesar 0,180 artinya, variabel X1 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,180.
- Nilai koefisien regresi X2 bersifat positif sebesar 0,673, artinya variabel X2 memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan beban kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,673.

Berikut ini hasil dan pembahasan uji hipotesis statistik dan penelitian yang dilakukan:

Tabel 8 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1582.236	2	791.118	100.360	.000 ^b
	Residual	733.097	93	7.883		
	Total	2315.333	95			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 100,360 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dengan dua kriteria pengambilan keputusan yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($100.360 > 3,091$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.560	2.319		4.123	.000
	MOTIVASI KERJA	.180	.075	.233	2.404	.018
	BEBAN KERJA	.673	.104	.629	6.497	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa:

- Variabel motivasi kerja (X1) memiliki Thitung (2.404) > Ttabel (1,986) dan tingkat signifikansi 0,018 < 0,05, maka Ho1 di tolak dan Ha1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel beban kerja (X2) memiliki Thitung (6.497) > Ttabel (1,986) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho2 di tolak dan Ha2 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.678	2.818

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan data Tabel 10 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,684. Besarnya hasil koefisien determinasi (R2) dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,684 \times 100\%$$

$$KD = 68,4\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja

dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai 68,4% dan proposi sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Selanjutnya untuk hasil perhitungan koefisien determinasi parsial penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.487	2.331		4.070	.000			
	MOTIVASI KERJA	.177	.075	.229	2.354	.021	.735	.238	.138
	BEBAN KERJA	.679	.105	.633	6.498	.000	.816	.561	.381

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel 11 maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi parsial dengan menggunakan rumus Beta x Zero order sebagai berikut :

- Motivasi kerja : $0,229 \times 0,735 = 0,168$ atau 16,8%
- Beban kerja : $0,663 \times 0,816 = 0,541$ atau 54,1%

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi parsial tersebut, maka diperoleh bahwa kontribusi dari variabel motivasi kerja sebesar 16,8% dan beban kerja sebesar 54,1%. Dalam penelitian ini, variabel beban kerja memiliki pengaruh yang paling besar secara parsial dengan persentase pengaruh sebesar 54,1%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja secara keseluruhan berada pada kategori baik
- Beban kerja keseluruhan berada pada kategori baik.
- Kinerja karyawan keseluruhan berada pada kategori yang sangat baik.

- d. Ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bio Farma Kota Bandung.
- e. Ada pengaruh positif yang menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada beban kerja karyawan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bio Farma Kota Bandung.
- f. Ada pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan peningkatan pada perilaku motivasi kerja dan beban kerja secara bersamaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Bio Farma Kota Bandung.

Saran kepada perusahaan:

- a. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap prosedur kenaikan jabatan, memastikan transparansi dan konsistensi dalam penilaian karyawan, serta memberikan pelatihan bagi manajer dalam pelaksanaan proses promosi yang adil dan tepat waktu.
- b. Perusahaan perlu membentuk waktu kerja yang relevan dengan SOP dengan menetapkan prosedur kerja yang jelas, memberikan pelatihan kepada karyawan, melakukan monitoring kinerja secara teratur, dan melakukan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan.
- c. Perusahaan perlu membentuk kuantitas kerja yang baik dengan mengatur target yang realistis, mengelola sumber daya secara efisien, memberikan pelatihan yang tepat, dan memantau kinerja secara teratur untuk memastikan pencapaian yang optimal.

Saran kepada peneliti selanjutnya:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian pada perusahaan dengan industri yang sama sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan dasar perbandingan.
- b. Pada penelitian ini hanya menganalisis mengenai motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan landasan teori

dari para ahli yang berbeda dan terbaru sehingga dapat memperkaya keilmuan, khususnya pada sumber daya manusia.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (A. Lestari, Ed.; Vol. 1). Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed., Vol. 7). Zanafa Publishing.
- Fransiska, Y., & Zulaspan, T. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGUT. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatunur, R. A. S. Q., Sesilia, A. P., Dewi, I. M. I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos, Ed.; 1st ed., Vol. 14). Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A. S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (12th ed.). Bumi Aksara.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Rahayu, E. S., Amanda, H., & Dewi, K. H. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency. *SINTESA: Jurnal Ilmiah Rumpun Ekonomi*, 13(1), 60–65.
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *NEO POLITEA*, 1(2), 35–51. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.106>

- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, Marto Silalahi, Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi* (J. Simarmata, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutoyo. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 4(3), 187–195.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. I., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)* (E. Jaelani, Ed.; Vol. 1). Widina Bhakti Persada.