

# Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Senopati

Yudha Sitio<sup>1)</sup>, Ika Suhartanti Darmo<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup>Email: Yudha.sitio6@gmail.com

<sup>2)</sup>Email: ika.darmo@kalbis.ac.id

**Abstract:** Changes in workload carried out by PT Senopati for employees have caused a decrease in employee performance in recent times. This study attempts to reveal the effect of workload and work motivation on employee performance at PT Senopati. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 58 respondents using a survey method. The analysis of this research is generated from multiple linear regression test to test the hypothesis. The results of this study indicate that the variable workload and work motivation partially affect employee performance. The two independent variables also have a simultaneous effect on employee performance by 58%.

**Keywords:** workload, work motivation, employee performance

**Abstrak:** Perubahan beban kerja yang di lakukan oleh PT Senopati terhadap karyawan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam beberapa waktu terakhir. Penelitian berusaha mengungkapkan pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Senopati .penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 responden menggunakan metode survey. Analisis penelitian ini di hasilkan dari uji regresi liner berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel independen juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 58%.

**Kata kunci:** E-Learning, Growth Mindset, Workforce Agility

## I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pekerja sama dalam melakukan sesuatu. Manajemen sumber daya ini mempunyai fungsi secara keseluruhan mulai dari tujuan dan beberapa mencapai maksimal. Manajemen sumber daya ini memiliki banyak berbagai macam dalam aspek aspeknya. di perusahaan Senopati merupakan perusahaan logistik yang dimana mengirim, ruang penyimpanan barang pada mobil. Senopati ini adalah vendor pada Mitsubishi yang sudah sejak lama menjalin kerja sama dalam berbagai hal yang di kerjakan antar

perusahaan. dalam kegiatan pada perusahaan senopati ini membantu perusahaan mitsubishi ini untuk unit produksinya mendapatkan nilai baik di mata konsumen.



Gambar 1 laju pertumbuhan industry

Subsektor pergudangan dan jasa penunjang angkutan, serta pos dan kurir mengalami pertumbuhan negatif q-to-q

cukup besar, yaitu sebesar- 10,89%. Penurunan volume sektor logistik tersebut sangat dipengaruhi dampak pandemi Covid-19 yang berimbas terhadap penurunan permintaan barang dan komoditas, maupun aktivitas industri. Konsumsi rumah tangga yang berkontribusi terbesar dalam PDB mengalami penurunan pertumbuhan dari 5,02% pada triwulan I-2019 menjadi 2,84% pada triwulan I-2020. Penurunan volume sektor logistik juga dipengaruhi pertumbuhan negatif ekspor dan impor Indonesia. Pertumbuhan ekspor sebesar - 6,37% dan impor sebesar -11,89% (q-to-q).

Pada kali ini saya akan memberikan data pada beban kerja pemberian beban kerja dapat mengetahui sebagaimana karyawan dapat di berikan beban kerja kepada karyawan yang dapat di berikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh kinerja terhadap perusahaan sendiri

Tabel 1 Data pada beban kerja

item pernyataan	ya	tidak	keterangan
1. saya merasa pusing karena seharian bekerja di depan computer	39 81,50%	18 18,50%	cukup baik
2. Saya merasa kelelahan badan ketika saya bekerja dalam waktu long shift	41 83,50%	16 16,50%	cukup baik
3. saya berpikir untuk mengerjakan tugas saya lebih mudah	48 90,50%	9 -9,50%	baik
4. saya berani mengambil keputusan yang mengandung resiko	40 82,50%	17 17,50%	cukup baik

yang paling tinggi adalah mengingat batas waktu tugas/deadline yang dimana persentasenya adalah 48(90,5%) .alasannya adalah perusahaan Senopati ini sangat berhati hati dalam bekerja apalagi pada deadline tugas untuk menyelesaikan tugas itu pada tanggal yang sudah di tetapkannya.

Kinerja karyawan pada perusahaan Senopati yang dimana melakukan pada tugas tugas berat maupun tugas sedang harus bisa melakukannya dengan baik dan maksimal dalam mencapai target. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan bahwa“Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. pada perusahaan Senopati ini jelas untuk bisa meningkatkan kualitas pelayanan terlebih lagi banyaknya random sampling skala datanya yaitu skala likert,respondenya adalah 58 orang.

Tabel 2 Pra Survey kinerja karyawan

item pertanyaan Y	Jawaban ya(%)	jawaban tidak(%)	keterangan
1. saya menghindari kesalahan dalam bekerja	54 -96,50%	3 -3,50%	baik
2 saya merawat peralatan kantor supaya terhindar dari kerusakan	50 -92,50%	7 -7,50%	baik
3. saya meneliti pekerjaan saya dengan cermat sebelum di serahkan kepada pimpinan	50 -92,50%	7 -7,50%	baik
4 Saya berusaha meningkatkan jumlah barang yang di antar	43 -85,50%	14 -14,50%	cukup baik

Berdasarkan pada data beban kerja di perusahaan senopati dengan persentase

Tabel 3 pra survey motivasi kerja

item pertanyaan x2	Jawaban ya(%)	jawaban tidak(%)	keterangan
1 saya memanfaatkan gaji saya untuk kebutuhan hidup	54 (96,5%)	3 -3,50%	baik
2 bonus yang saya terima mendukung hobby dan kesenangan saya	46 -88,50%	11 -11,50%	cukup baik
3 besaran tunjangan transport dari perusahaan kebutuhan saya	44 -86,50%	13 -13,50%	cukup baik
4. besaran tunjangan uang makan dari perusahaan sesuai kebutuhan saya	47 -89%	10 -10%	cukup baik

3 besaran tunjangan transport dari perusahaan

Berdasarkan pada tabel di atas jawaban dari yang paling banyak dari seluruh pernyataan tersebut di jawab ialah pertanyaan saya menghindari kesalahan dalam bekerja karena perusahaan senopati adalah cabang logistik yang dimana perusahaan tersebut harus di laksanakan dengan baik sehingga kinerja pada karyawan seimbang dengan baik. dari responden yang menjawab dari pernyataan tersebut memiliki alasan tersendiri dari pengalaman yang dilalui dan juga pekerjaan yang buruk sehingga karyawan Senopati belajar dari kesalahan yang di perbuat

Pra survey pada penelitian ini pada Beban kerja dan Motivasi kerja dan kinerja karyawan metode penelitiannya adalah Data kuantitatif teknik pengumpulan data nya adalah

Dalam menjalankan tugas berbagai macam profesi. menurut Munandar (2013:385) mendefinisikan “beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”. dalam pekerjaan yang memiliki beban masing masing bisa di cegah nya dengan baik asalkan kita bisa mengetahui cara terbaik untuk mengatasi beban kerja yang di alami. saat ini belum melihat situasi dimana harus menjadikan dasar prinsip mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

## II. METODE PENELITIAN

### A. Teori penelitian

Menurut Priyono (2016:1) Metode Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3). Metode Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala permasalahan yang diajukan.

Pada penelitian ini berdasar kan dengan teori oleh peneliti yang di lakukan yaitu menggunakan dengan metode penelitian kuantitatif karena melakukan

penelitian ini menggunakan responden terhadap orang lain

### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menurut Moleong (2011:6) yaitu penelitian yang bermaksud memahami fenomena yang di alami oleh subjek padasuatukonteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ingin memperoleh data data yang sangat penting dalam penelitian .sehingga dengan adanya pengumpulan data bisa menjadikan bukti kuat untuk di teliti dan memecahkan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Sugiyono (2013:224) yang menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.karena untuk mengumpulkan data memiliki dengan adanya data yang harus di input.berikut teknik pengumpulan data

#### 1. Angket

Menurut sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dalam penelitian ini harus memiliki angka yang di capai sehingga tidak terjadi dalam kesalahan pada jumlah kuesioner yang di dapatkan untuk mengetahui kinerja pada karyawan perusahaan.

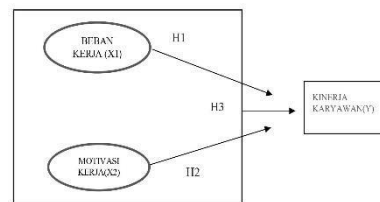
#### 2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara tatap muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber.

### A. Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan.

Dalam peneliti tersebut untuk melakukan penelitian yang dimana analisis datanya dan ini adalah gambar pada jalur variabel



Gambar 2 jalur variabel penelitian

Berdasarkan variabel tersebut motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan beban kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dengan variabel x1 dan x2 berbeda

### 3. Observasi

Menurut Sugiyono (2014:145) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”. Observasi . Bungin, (2011:121) mendefinisikan observasi sebagai suatu proses melakukan pemilihan, perubahan.

### D. Hipotesis

Menurut Tarwaka (2010), beban kerja harus seimbang dengan kemampuan dan keterbatasan manusia. Beban kerja ini memberi dampak pada karyawan sehingga beban kerja ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H1: Variabel Beban Kerja memiliki tidak pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan**

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative. Pengaruh motivasi kerja ini memberikan dampak pada karyawan sehingga

**H2: Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan**

Menurut Tarwaka (2010), beban kerja harus seimbang dengan kemampuan dan keterbatasan manusia. Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negative.

**H3: Variabel Beban kerja dan Variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Deskriptif responden**

Responden dalam penelitian saya yaitu karyawan perusahaan PT senopati logistic pondok ungu Bekasi barat

.yang dimana karyawan berisi dengan karyawan kantor,karyawan luar lapangan seperti supir,mechanic dll.perusahaan ini berupa gudang yang menyipang aksesoris aksesoris mobil.senopati ini sebagai vendor dari perusahaan PT. Mitsubishi karma yudha tiga berlian.dan karyawan senopati ini terdiri dari 75 orang karyawan dan yang saya dapat responden 58 orang

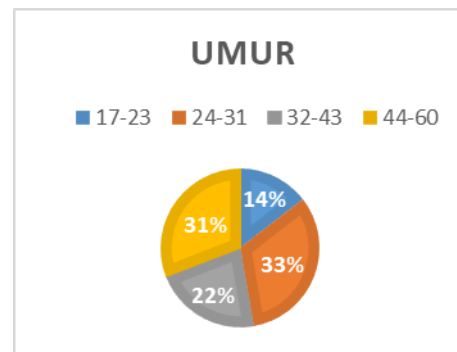
Tabel 5 jenis kelamin responden

		Frequency
Valid	Laki-laki	48
	Perempuan	9
	Total	57

Berdasarkan responden di atas ini menunjukkan bahwa yang paling banyak pada perusahaan PT Senopati adalah laki laki di karenakan banyaknya pekerjaan sebagai sopir,mechanic dan karyawan dalam di perusahaan senopati

**2. Responden berdasarkan usia**

Jumlah responden berdasarkan jenis usia pada karyawan senopati yaitu sebagai berikut



Gambar 3 Responden berdasarkan usia

Berdasarkan responden di atas ini menunjukkan bahwa yang paling banyak untuk umur pada perusahaan PT Senopati

adalah umur yang 24-31 di karenakan umur umur produktif untuk bisa bekerja

### 3. Responden berdasarkan pendidikan

Jumlah responden berdasarkan jenis usia pada karyawan senopati yaitu seba gai berikut:

Tabel 6 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan Terakhir		Frequency
SD		1
SMA/SMK		16
D3		7
Valid		
Sarjana(S1/S2/S3)		33
Total		57

Berdasarkan responden di atas ini menunjukkan bahwa yang paling banyak untuk pendidikan terakhir yaitu pada sarjana karena karyawan di senopati rata rata lulusan sarjana dan perusahaan senopati membutuhkan seorang yang lulusan sarjana terlebih lagi perusahaan juga membutuhkan seorang yang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dari lulusan sarjana.sehingga dengan pekerjaan ini memiliki pekerjaan internal seperti mengurus data perusahaan,gaji karyawan ,dan data data pengiriman barang yang harus di selesaikan.sehingga dari kebanyakan karyawan perusahaan Senopati yang paling banyak adalah lulusan sarjana

### 4. Uji Realibilitas

Reliabilitas pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya jika dilakukan terhadap kelompok objek yang

sama diperoleh hasil yang relatif sama. Uji Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Metode pengujian reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah Cronbach's Alpha.

Mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variable bebas dan sebaliknya. (Ghozali, 2016,p.156).

Tabel 7 Uji Realible

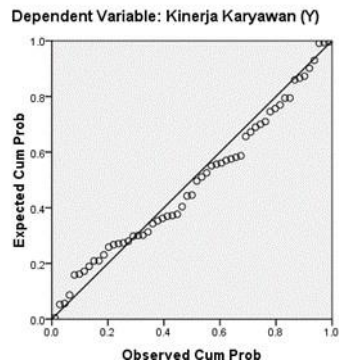
No	Variabel	Frekuensi	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban kerja	8	0.803	Reliable
2	Motivasi kerja	6	0.775	Reliable
3	Kinerja karyawan	10	0.930	Reliable

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa hasil pengujian terhadap 58 karyawan responden pada PT.Senopati,terdapat Coeffiecient Alpha Cronbach variabel Beban kerja sebesar 0,803dapat dikatakan cukup reliable,pada variabel Motivasi kerja sebesar 0,775 dapat di katakan cukup reliable,pada motivasi kinerja karyawan sebesar 0,930 dapat di katakan cukup reliable

### 5. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Cara untuk

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4 Normalitas Regresional

### 6. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua variabel independen dalam fungsi linear, dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara variabel independen dan dependen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,100 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. (Priyatno, 2014,p.103)

Tabel 8 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
Beban kerja	5.08	1.1	.24		18.0	.000	1	
Motivasi kerja	.126	.037	.269		3.40	.001	1	
Kinerja karyawan	.174	.050	.278		3.46	.001	1	

Dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini dapat dilihat dari nilai VIF untuk ke dua variable independen kurang dari 10, dan nilai Tolerance lebih dari 0,100

### 7. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. (Ghozali, 2016:138)

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa ke dua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi

### 8. Uji Hipotesis

### 1. Uji Hasil analisis Regresi linier berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial (uji t) maupun secara bersama- sama (uji F). Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk merumuskan persamaan regresi dan untuk mengetahui nilai peningkatan atau penurunan variabel Y atas perubahan variabel X

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen yaitu sebagai berikut:

Tabel 10 regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
	Error		
(Constant)	-1,251	5,081	
Beban Kerja (X1)	.237	.126	.169
Motivasi Kerja (X2)	1,503	.174	.778

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1,251 + 0,237X1 + 1,503X2$$

Arti angka-angka tersebut sbb: (yang diartikan adalah nilai koefisien variabel independen yang berpengaruh signifikan, yaitu nilai sig < 0,05):

Konstanta sebesar -1,251; artinya jika X1, X2 nilainya adalah 0, maka besarnya Y nilainya sebesar - 1,251.

Koefisien regresi variabel X2

sebesar 1,503; artinya setiap peningkatan X2 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Y sebesar 1,503 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

### 2. Uji T

Uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen

Hipotesis:

-Ho: Tidak ada pengaruh X1, X2 secara parsial terhadap Y

-Ha: Ada pengaruh X1, X2 secara parsial terhadap Y

Kriteria Pengambilan keputusan Berdasar nilai t:

-Ho diterima jika t hitung ≤ t tabel (tidak berpengaruh)

- Ho ditolak jika t hitung > t tabel (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi:

- Ho diterima jika nilai signifikansi > 0,05 (tidak berpengaruh)

- Ho ditolak jika nilai signifikansi ≤ 0,05 (berpengaruh)

Catatan: Nilai t table dapat dilihat pada tabel t statistik pada df = n-k-1 atau 57-2-1 = 54 (k adl jumlah variable independen). Dengan signifikansi 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t table = 2,005.

Model	t	Sig.
(Constant)	-.246	.806
1 Beban Kerja (X1)	1,880	.065
Motivasi Kerja (X2)	8,633	.000

Kesimpulan sbb:



- Variabel X1 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y. Hal ini karena nilai t hitung < t table (1,880 < 2,005) atau signifikansi > 0,05 (0,065 > 0,05) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.
- Variabel X2 secara parsial berpengaruh terhadap Y. Hal ini karena nilai t hitung > t table (8,633 > 2,005) atau signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya jika X2 meningkat maka Y juga meningkat

### 3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

Hipotesis:

- Ho: Tidak ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y
  - Ha: Ada pengaruh X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y
- Kriteria pengambilan keputusan: Berdasar nilai F:
- Ho diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  (tidak berpengaruh)
  - Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (berpengaruh)

Tabel 12 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.027.870	2	513.935	37.267	.000 <sup>a</sup>
	Residual	744.692	54	13.791		
	Total	1.772.561	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### 4. Hasil analisis determinasi (R square)

Analisis determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variable X memberikan kontribusi terhadap variable Y. pengaruh variable independen secara serentak terhadap variable dependen

Tabel 13 Hasil determinasi R

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.761 <sup>a</sup>	.580	.564	3.714

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

a. Dependent Variable:

Kinerja Karyawan (Y)

Dapat diketahui bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memiliki sumbangan pengaruh terhadap Y sebesar 0,580 atau 58% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diketahui sehingga pengaruh y dapat di jadikan sebagai alat penelitian

## IV. SIMPULAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai apakah ada pengaruh terhadap Beban kerja(X1) dan Motivasi kerja(X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Beban kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. Keterbatasan Penelitian

Pada keterbatasan penelitian ini meliputi pada :

1. Dikarenakan pandemic Covid-19 penelitian ini melalui WA Hrd yang di sampaikan kepada grup hrd tersebut melalui questioner yang sudah di buat sehingga para karyawan PT Senopati bisa melakukan jawaban pertanyaan questioner dari saya
2. Dan juga keterbatasan penelitian terkadang saya harus mengulanginya lagi karena kendala jawaban pertanyaan yang tidak bisa gunakan atau error sehingga membuat mengganggu jawaban para karyawan. sehingga harus di ubah ulang jawabannya supaya tidak error dan bisa dilaksanakan dengan baik pada karyawan senopati

## 3. Saran

### Saran untuk perusahaan

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka akan di berikan saran dari peneliti untuk ke depannya yaitu:

1. Pada tema yang di angkat pada beban kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan sebagaimana saya akan memberikan saran kepada perusahaan yang di mana karyawan yang mengalami beban kerja di perusahaan senopati seperti kegiatan dalam menambahkan aksesoris Mobil pada karyawan teknisi mobil dan saran saya untuk kedepannya perusahaan membagi waktu yang tepat kepada karyawan

teknisi mobil dimana karyawan memiliki waktu istirahat dan bisa melanjutkannya dengan baik

2. Variabel pada motivasi kerja saran saya sebagai peneliti kepada perusahaan ke depannya karyawan di berikan hadiah berupa kendaraan atau rumah untuk pekerjaan yang baik dan bagus sehingga karyawan bisa termotivasi terhadap pekerjaan yang di lakukannya dan menjadi baik di perusahaan dalam mencapai targetnya

## DAFTAR RUJUKAN

- Kasmir. (2016.). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing. Hal 43.
- Bahri, Syamsul., dan Zamzam, Fakhri. (2015). Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS. Yogyakarta: Deepublish.
- Moleong, L.J. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bungin, Burhan. 2011. Konstruksi Sosial Media Massa. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, & Imam,. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23". 156-134- 138- 137- 116- 5- 103-157.
- Priyatno, & Duwi,. (2014). "SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis", Edisi 1, Yogyakarta: ANDI. hal 94, 103,106.