

# Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Silver Kris Bandung

Restiani Aulia Rohimah<sup>1)</sup>, Adi Suparwo<sup>2)</sup>, Rina Dwi Handayani<sup>3)</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung

<sup>3</sup>Akademi Pariwisata BSI Bandung

restianiaulia57667@gmail.com <sup>1)</sup>, adi.suparwo@ars.ac.id <sup>2)</sup>, [rinadwih@ars.ac.id](mailto:rinadwih@ars.ac.id)

Article submitted 2023-03-14	Editor Accept Submission 2023-03-16	Reviewer Accept Submission 2023-05-16
---------------------------------	--	--

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Pemeriksaan ini menggunakan strategi yang pasti dan cek dengan pendekatan kuantitatif. Subjek gambar ini adalah spesialis PT. Silver Kris Bandung dengan 89 responden. Sistem pengujian yang digunakan dalam survei ini adalah prosedur pengujian non-probability dengan strategi pengujian purposive. Pengujian asli dari data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbagai pengulangan yang benar-benar terlihat menggunakan estimasi IBM SPSS 20. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa PT. Silver Kris Bandung baik-baik saja. Terdapat pengaruh yang luar biasa besar antara motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Ada dampak mendasar antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Ada pengaruh besar antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Silver Kris Bandung selama ini. Oleh karena itu, perusahaan mungkin akan dilibatkan sebagai alat untuk mengevaluasi hasil eksekusi dan dipertimbangkan sambil mengejar pilihan perbaikan eksekusi. Penelitian ini memiliki judul yang hampir sama dengan berbagai eksplorasi, namun terdapat kontras yang terjadi dalam tinjauan ini. Yang penting adalah dampak dari variabel motivasi kerja dan beban kerja yang terjadi pada PT. Silver Kris Bandung menunjukkan penanda dampak yang lebih mencolok daripada variabel kepuasan kerja.

**Kata kunci :** Motivasi Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

## Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, workload and job satisfaction on employee performance at PT. Silver Kris Bandung. This examination uses a definite strategy and checks with a quantitative approach. The subject of this image is a specialist PT. Silver Kris Bandung with 89 respondents. The testing system used in this survey is a non-probability testing procedure with a purposive testing strategy. The original test of the data used in this study is the various repetitions that are actually seen using the IBM SPSS 20 estimate. The results of the examination show that PT. Silver Kris Bandung is fine. There is a tremendous influence between work motivation, workload and job satisfaction on employee performance at PT. Silver Kris Bandung. There is a fundamental impact between work motivation on employee performance at PT. Silver Kris Bandung. There is a big influence between workload on employee performance at PT. Silver Kris Bandung. Job satisfaction has no effect on the performance of employees of PT. Silver Kris Bandung all this time. Therefore, the company may be involved as a tool to evaluate execution results and be considered while

*pursuing execution improvement options. This study has almost the same title as various explorations, but there are contrasts that occur in this review. What is important is the impact of work motivation and workload variables that occur at PT. Silver Kris Bandung shows a more striking impact marker than the job satisfaction variable.*

**Catchphrases :** *Work Motivation; Workload; Job satisfaction; Employee performance*

## PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan dunia bisnis, organisasi untuk bekerja lebih efektif. Kontes yang luar biasa membuat organisasi memiliki pilihan untuk memperluas intensitas agar tetap hidup. Organisasi yang terus menerus berusaha mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan dituntut untuk terus berkembang agar mampu menghadapi persaingan. Untuk tetap kompetitif di industri, perusahaan juga harus berubah dan menjadi lebih inovatif. Sumber daya manusia adalah sumber daya penting yang dapat dikembangkan untuk menentukan kemajuan organisasi dalam jangka panjang. Sumber daya manusia adalah dorongan utama yang sangat vital dari asosiasi organisasi, sumber daya manusia harus diawasi secara ideal, dan menawarkan pertimbangan tambahan dan memenuhi hak istimewa mereka (Farisi et al., 2020).

PT. Silver Kris merupakan salah satu perusahaan tekstil di Bandung yang berpartisipasi dalam bidang material. Asosiasi ini memproduksi benang, namun dalam bisnis korporasi jelas untuk menekan biaya, meningkatkan kualitas produk dan meningkatkan keuntungan maka diperlukan peningkatan produksi agar dapat memenuhi tujuannya. Untuk meningkatkan keunggulan dan daya saingnya, perusahaan perlu mengetahui pemborosan yang sering terjadi di dalam perusahaannya dalam berbagai aktivitas yang menambah nilai produknya.

Menurut (Mangkunegara, 2011)“Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan tingkat *turnover*, tingkat absensi, usia, tingkat pekerjaan dan ukuran perusahaan”. Salah satunya adalah tingkat *turnover year-on-year*. Jika tingkat *turnover* perusahaan menurun ita dapat berbicara tentang kinerja karyawan tingkat tinggi, tetapi jika tingkat *turnover* meningkat maka kinerja karyawan dapat dikatakan baik. Perusahaan tidak mampu menjaga kepuasan kerja karyawan, sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk, menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Kecenderungan atau intensitas perusahaan untuk mengalami pergantian atau pengurangan karyawan. *Turnover* diukur dengan jumlah karyawan yang berhenti dari pekerjaannya selama periode waktu tertentu.

Perputaran yang tinggi ini merupakan masalah yang sulit bagi beberapa organisasi dan mungkin mengecewakan mereka ketika siklus pendaftaran yang berhasil untuk menarik perwakilan akhirnya menjadi sia-sia pada akhirnya. Berikut adalah tingkat *turnover* pada PT. Silver Kris Bandung selama lima tahun terakhir, Kota Bandung mengalami peningkatan dan penurunan seperti yang ditampilkan pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Tingkat Labour Rate pada PT. Silver Kris Bandung Tahun 2017-2021**

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Kayawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir Tahun	Rata-rata Jumlah Karyawan	LTO
	(Orang)	(Orang)	(Orang)	(Orang)	(Orang)	
2017	970	30	40	960	48,2	8,2
2018	950	20	50	930	37,6	13,2
2019	900	40	60	880	29,6	20,2
2020	870	60	80	850	21,5	37,2
2021	850	60	100	800	16,4	60,9

Sumber : PT. Silver Kris 2021

Melihat tabel 1 di atas, sangat mungkin terlihat bahwa derajat *turnover* karyawan (LTO) telah berfluktuasi selama 5 tahun terakhir 2017 hingga 2021. Perputaran karyawan tinggi karena kurangnya motivasi karyawan dan volume pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Karena itu PT. Silver Kris Bandung belum sepenuhnya berhasil menjaga kepuasan kerja karyawannya.

Mengingat konsekuensi dari pertemuan yang dipimpin dengan perwakilan perusahaan yang tidak sehat, manajemen tidak memperhatikan apa yang karyawan peroleh atau kumpulan, kurangnya penghargaan untuk karyawan yang baik, dan apa yang mereka dukung. Transaksi pekerjaan dan keuangan dan pergantian karyawan yang sering mengurangi pencapaian target. Disisi lain, karyawan dengan evaluasi yang baik adalah sebaliknya dan semua hasil kerja karyawan selalu dipuji dan diakui oleh manajemen setelah rapat bulanan karyawan.

Dengan demikian, perusahaan semakin menyadari bahwa SDM adalah faktor terpenting dalam cara mereka mengekspresikan diri seperti yang diungkapkan oleh (Suparwo et al., 2019) sebagai seorang pebisnis, tentunya harus memiliki pilihan untuk melacak SDM yang berkualitas dan bertalenta, karena sifat dari SDM tersebut memang sangat penting dan berpengaruh pada hasil kerja dan pada akhirnya dapat menciptakan sebuah organisasi. Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seorang individu dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam pandangan keterampilan, pengalaman, kehormatan, dan waktu (Sutrisno, 2016). Beberapa variabel yang mempengaruhi pelaksanaan: kemampuan dan kapasitas, informasi, jam kerja, karakter, inisiatif, gaya eksekutif, budaya hierarkis, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemandirian, tanggung jawab, disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Menurut Melayu S.P.Hasibuan (2005:143) dalam (Fernanda & Sagoro, 2016) motivasi artinya memberikan dorongan dan rangsangan yang menimbulkan semangat kerja sehingga setiap usaha dilakukan untuk mencapai pemenuhan. Motivasi dalam administrasi diarahkan secara eksklusif pada SDM sebagai aturan umum, khususnya bawahan. Arti penting dari motivasi adalah bahwa motivasi menyebabkan, melahirkan, dan mendukung cara manusia berperilaku, sehingga mereka dengan tulus dan teguh berusaha mencapai hasil yang ideal. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan efektivitas kerja. Semakin luar biasa dan meminta pekerjaan, semakin banyak energi yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikannya (Hasibuan, 2014)

Pemenuhan atau kepuasan pekerjaan adalah pemerintahan terselubung yang positif dan luar biasa yang didapat dari penilaian kerja dan wawasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang posisi mereka. Ini mencerminkan perspektif semangat delegasi tentang pekerjaan dan semua yang perlu mereka awasi di lingkungan kerja (Sanuddin & Widjojo, 2013).

Penelitian yang saya lakukan melihat permasalahan dan hambatan dalam bekerja bagi pegawai yang tidak bekerja maksimal sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai salah satu penilaian yang ditetapkan oleh asosiasi pemerintah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana mengembangkan lebih lanjut kinerja karyawan melalui motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai harapan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan pemeriksaan yang menarik dengan menggunakan teknik survei. Dalam ulasan ini, itu adalah penelitian yang bersifat korelasional. Sebagai objek populasinya adalah karyawan PT. Silver Kris. Teknik pengambilannya menggunakan kuesioner dan jawabannya menggunakan skala likert dengan lima kategori. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Acidental Purposive Random Sampling*. Analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Hipotesis Klasik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Pengambilan sampel untuk studi menurut Sugiyono (2017) dalam (Farisi et al., 2020) untuk menentukan contoh ukuran populasi menggunakan persamaan slovin dan didapatkan hasil sebanyak 89 sampel sebagai responden untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel

*Acidental Purposive Random Sampling* yaitu responden ditemukan secara kebetulan secara acak dengan kriteria bahwa responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Silver Kris Bandung.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN UJI

### Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Menurut (Banda, 2022) “uji validitas adalah indikator bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur”. Suatu polling sah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, juga kebutuhan dasar untuk memenuhi standar adalah jika  $r = 0,3$ .

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Hasil
Motivasi Kerja	X1.1	0.456	0,3	Valid
	X1.2	0.531	0,3	Valid
	X1.3	0.73	0,3	Valid
	X1.4	0.639	0,3	Valid
	X1.5	0.763	0,3	Valid
	X1.6	0.734	0,3	Valid
	X1.7	0.577	0,3	Valid
	X1.8	0.661	0,3	Valid
	X1.9	0.508	0,3	Valid
	X1.10	0.525	0,3	Valid
	X1.11	0.613	0,3	Valid
Beban Kerja	X2.1	0.447	0,3	Valid
	X2.2	0.498	0,3	Valid
	X2.3	0.402	0,3	Valid
	X2.4	0.433	0,3	Valid
	X2.5	0.415	0,3	Valid
	X2.6	0.515	0,3	Valid
	X2.7	0.532	0,3	Valid
	X2.8	0.469	0,3	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0.548	0,3	Valid
	X3.2	0.552	0,3	Valid
	X3.3	0.535	0,3	Valid
	X3.4	0.463	0,3	Valid
	X3.5	0.391	0,3	Valid
	X3.6	0.617	0,3	Valid
	X3.7	0.664	0,3	Valid
	X3.8	0.655	0,3	Valid
	X3.9	0.485	0,3	Valid
	X3.10	0.56	0,3	Valid
	X3.11	0.596	0,3	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.642	0,3	Valid
	Y.2	0.357	0,3	Valid
	Y.3	0.401	0,3	Valid
	Y.4	0.399	0,3	Valid
	Y.5	0.35	0,3	Valid
	Y.6	0.546	0,3	Valid
	Y.7	0.642	0,3	Valid
	Y.8	0.327	0,3	Valid
	Y.9	0.461	0,3	Valid
	Y.10	0.501	0,3	Valid

Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022

Dilihat dari tabel di atas, semua faktor proposisional pada motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) *The Pearson All out Association* atau

r-hitung lebih mencolok daripada nilai r-tabel, menunjukkan bahwa secara keseluruhan dinyatakan besar dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Benjamin, 2019) Uji Reliabilitas adalah ujian petunjuk-petunjuk bahwa menunjukkan seberapa kuat atau andal suatu alat penduga. Uji kualitas tak tergoayahkan diperkirakan dalam Cronbach's Alpha( $\alpha$ ). Cronbach's alpha( $\alpha$ ) esteem  $> 0.60$  dianggap dapat diandalkan.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi Kerja (X1)	0.888	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.765	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.856	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.79	Reliabel

*Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022*

Mengingat efek samping dari uji kualitas tak tergoayahkan memanfaatkan cronbach's alpha, diketahui bahwa variabel instrumennya adalah cronbach's alpha  $> 0.60$ . Sejalan dengan itu, semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan solid.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji keabsahan digunakan untuk mengetahui apakah informasi tersebut sering disebarluaskan. Jika informasi biasanya beredar, perangkat ilmiah yang digunakan adalah pengukuran parametrik. Menurut Ghozali dalam (Susanto, 2019) menguji keteraturan dengan memanfaatkan strategi pengujian yang berwawasan luas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.00E+00
	Std. Deviation	3.41068888
Most Extreme Differences	Absolute	0.101
	Positive	0.09
	Negative	-0.101
Kolmogorov-Smirnov Z		0.951
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.326

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022*

Hasil dari uji normalitas dapat disimpulkan bahwa : informasi yang dikumpulkan mengungkap faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Asymp. Nilai kepentingan yang didapat (sisi yang berbeda) adalah 0,326. Hasilnya lebih penting dari 0,05. Dari sini cenderung beralasan bahwa faktor-faktor eksplorasi dalam penelitian ini disebarluaskan secara berkala dan khas.

### b. Uji Multikolinieritas

Sesuai dengan (Ghazali, 2018) dalam (Anindyatama et al., 2019) Uji multikolinieritas melihat ada tidaknya multikolinieritas dalam model penyembunyian dengan menguji nilai perbaikan dan faktor ekstensi diferensial (VIF). Dengan asumsi kemampuan beradaptasi lebih mencolok dari 0,1 dan VIF di bawah 10, maka tidak ada masalah multikolinieritas. Jika hambatan berada di bawah 0,1 dan VIF memiliki nilai lebih dari 10, masalah multikolinieritas terjadi.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	18.16	3.845				4.722
1 Motivasi Kerja	0.221	0.08	0.325	2.767	0.007	0.541	1.849
Beban Kerja	0.505	0.169	0.391	2.999	0.004	0.44	2.272
Kepuasan Kerja	-0.06	0.106	-0.07	-0.56	0.577	0.489	2.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua faktor bebas berpikir tentang konsentrasi ini di bawah 10, sedangkan nilai adaptasi dari semua faktor otonom lebih terlihat dari 0,1. Jadi secara umum masuk akal bahwa tidak ada efek samping multikolinieritas di antara komponen otonom dalam model *backslide*.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2013:83) dalam (Changgriawan, 2017) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji ada tidaknya ketidakseimbangan dalam kerawanan ketekunan satu penegasan terhadap satu lagi pada model longsor. Metodologi yang digunakan untuk memutuskan ada atau tidaknya efek samping heteroskedastisitas terdiri dari plot antara nilai yang diharapkan dari variabel dependen (ZPRED) dan sisanya dari (SRESID) dan uji Glejser. Model yang digunakan adalah apakah bernilai sig. Dalam hal uji-t (untuk uji Glejser) > 0,05 perubahan yang tersisa adalah sangat mirip (homogen) atau tidak heteroskedastis.

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.112	2.031		1.532	0.129
1 Motivasi Kerja	-0.07	0.042	-0.253	-1.748	0.084
Beban Kerja	0.11	0.089	0.197	1.233	0.221
Kepuasan Kerja	-0.01	0.056	-0.033	-0.218	0.828

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022

Disadari bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai kepentingan 0,084, beban kerja 0,221 dan kepuasan kerja 0,828, menunjukkan bahwa nilai ini merupakan kebutuhan yang lebih tinggi dari 0,05. Jadi secara umum masuk akal bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model *backslide*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengantisipasi perubahan nilai faktor tertentu ketika faktor lain berubah, Sugiyono (2010, p. 277) dalam (Susanto, 2019).

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.158	3.845		4.722	0
1 Motivasi Kerja	0.221	0.08	0.325	2.767	0.007
Beban Kerja	0.505	0.169	0.391	2.999	0.004
Kepuasan Kerja	-0.059	0.106	-0.069	-0.56	0.577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022

Diperoleh persamaan regresi ganda:  $Y = 18.158 + 0,221 + 0,505 + -0,059$ . Interpretasi dari rumus ini adalah sebagai berikut :

- Kestabilan 18,158 menyiratkan bahwa ketika motivasi kerja (X1), beban kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) adalah 0, kinerja karyawan (Y) adalah 18,158.
- Koefisien positif benar-benar bermaksud bahwa ada hubungan positif antara nilai positif variabel dan acara delegasi. Mengharapkan motivasi kerja dan beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Koefisien negatif menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara komponen yang menyedihkan dan eksekusi delegasi. Ketika kepuasan kerja berkurang, kinerja karyawan juga berkurang.

### Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji kepastian, tabel berikut menunjukkan dampak motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.603 <sup>a</sup>	0.364	0.342	3.47

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022

Konsekuensi dari koefisien assurance test dengan relaps esteem (R) adalah 0,603. Kemudian dimasukkan koefisien atau rumus determinasi dan hasilnya adalah 36,3%. Kelebihan 63,7% dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

## Uji Hipotesis

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2011) dalam (Susanto, 2019) Uji-f digunakan untuk memutuskan apakah model relaps dapat digunakan untuk mengantisipasi variabel terikat. Aturan persetujuan sehubungan dengan nilai F adalah bahwa  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan diakui apakah  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Dilihat dari tingkat kepentingannya,  $\leq 0,05$  sangat penting dan  $\geq 0,05$  tidak besar.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Simultan (F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.134	3	195.378	16.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1023.686	85	12.043		
	Total	1609.82	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa secara bersamaan variabel motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pada dasarnya mempengaruhi unsur kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung.

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2013) dalam (Changgriawan, 2017) Uji-t diarahkan untuk memutuskan sampai tingkat tertentu dampak komponen otonom pada variabel terikat, terlepas dari apakah efeknya besar. Pengujian ditutup dengan uji-t dengan melihat t-hitung (th) sebesar 0,5 dan t-tabel (tt). Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan akui  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Aturan keputusan dilihat dari derajat signifikansinya sangat besar jika  $\leq 0,05$  dan tidak besar jika  $\geq 0,05$ .

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Parsial (t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18.158	3.845		4.722	0
	Motivasi Kerja	0.221	0.08	0.325	2.767	0.007
	Beban Kerja	0.505	0.169	0.391	2.999	0.004
	Kepuasan Kerja	-0.059	0.106	-0.07	-0.56	0.577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data hasil IBM SPSS Statistic 20, 2022

Interpretasi hasil uji-t adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai kepentingan dampak X1 terhadap Y adalah 0,007, artinya lebih mudah dari 0,05 dan nilai t-hitungnya 2,767, dan ini menyiratkan prioritas lebih tinggi daripada t-tabel yaitu 1,662. Sehingga dapat dikatakan

- bahwa  $H_a$  diakui dan  $H_0$  dihilangkan yang sebenarnya bermaksud bahwa ada pengaruh yang besar antara motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Dampak Beban Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai kepentingan pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  diketahui sebesar 0,004 yang berarti lebih ringan dari 0,05 dengan  $t$  hitung 2,999, yang signifikansinya lebih tinggi dari  $t$  tabel dengan nilai 1,662. Dari sini kita dapat beralasan bahwa  $H_a$  diakui dan  $H_0$  diberhentikan yang benar-benar bermaksud bahwa ada pengaruh besar antara beban kerja ( $X_2$ ) pada kinerja karyawan ( $Y$ ).
  3. Dampak Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai kepentingan dari dampak  $X_3$  pada  $Y$  adalah 0,577 yang berarti lebih jelas dari 0,05, dan  $t$ -hitung adalah -0,560, dan ini menunjukkan bahwa itu kurang rumit dari 1,662 untuk  $t$ -tabel. Dari sini layak untuk beralasan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diakui. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang masif antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden diketahui bahwa butir pernyataan dengan jawaban sangat setuju tertinggi terkait dengan pemenuhan kebutuhan karyawan. Artinya seluruh karyawan membutuhkan motivasi lebih terhadap pengerjaan pekerjaannya. Lalu untuk beban kerja, karyawan sering mengabaikan pekerjaannya dengan alasan terlalu berat dan bahkan mereka tidak sanggup untuk menyelesaikannya. Karyawan akan merasakan puas dalam melakukan pekerjaannya apabila mereka sudah sampai pada pencapaian prestasi mereka.

Dilihat dari hasil pemeriksaan informasi, hasil yang didapat bahwa motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja semuanya terkait mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Hal ini sebenarnya bertujuan agar dengan terciptanya motivasi kerja yang tepat, beban kerja yang sesuai dan kepuasan kerja yang menjawab persoalan-persoalan yang representatif, maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja diakhiri dengan memberikan info atau kursus dari atasan kepada bawahan. Beban kerja yang merupakan masalah mendasar bagi karyawan dapat dibatasi dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kapasitas mereka. Kepuasan kerja pekerjaan dapat terjadi ketika karyawan memiliki kinerja karyawan dan selalu terpenuhi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Sesuai dengan penelitian yang diarahkan (Iskandar & Sembada, 2012) yang diperoleh hasil bahwa motivasi kerja membuat karyawan terbuju untuk mengerahkan upaya yang berani untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya dengan menunjukkan pelaksanaan yang ideal. Lagi pula, perwakilan yang tidak terinspirasi untuk bekerja tidak akan tampil ideal. Beban kerja yang nyata dapat menentukan perilaku atau pelaksanaan kerja PT. Silver kris Bandung. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat menentukan cara berperilaku yang representatif dengan pameran yang ditampilkan.

Dilihat dari pengujian koefisien determinasi diperoleh data bahwa penyajian yang representatif dapat dimaknai dengan motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja sebesar 36,3%. Hal ini menunjukkan motivasi kerja terlihat dari kesediaan mereka untuk berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan mereka. Beban kerja terapi fisik bisa berat. Ada bukti bahwa PT. Silver kris dapat berharga bagi individu di tempat kerja. Secara khusus, telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Jika ketiga variabel ini tidak diperhitungkan, semua harapan karyawan akan diabaikan, yang dapat menyebabkan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung

Berdasarkan ditribusi jawaban responden, diketahui bahwa pernyataan dengan jawaban sangat setuju terbesar terkait dengan saling menghargai sesama. Artinya sesama karyawan

memberikan dukungan dan semangat dengan menghormati sesama entah itu terhadap individu yang lebih mapan atau lebih muda. Karena dalam suatu hubungan dalam perusahaan yang menjadi point utamanya yaitu dibutuhkan *attitude* yang baik serta sopan santun dan tidak memandang tingkatan umur atau bahkan tingkatan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pemeriksaan informasi, hasil yang didapat bahwa motivasi kerja terbukti secara mendasar mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Hal ini dimaksudkan agar dengan memikirkan suatu teknik motivasi kerja yang pas dan sesuai kinerja pegawai akan meningkat apabila memenuhi harapan dari apa yang diharapkan secara umum. Membangkitkan karyawan harus dimungkinkan melalui persiapan pekerja, memanggil pekerja atau bahkan secara langsung di bidang penciptaan.

Sesuai dengan penelitian dari (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Maka motivasi sangat penting untuk membantukinerja karyawan, untuk itu semoga bisa terus dipertahankan yang sekarang sudah bagus namun harus ada dorongan persuasif bagi karyawan dengan memberikan instruksi, persiapan, atau sanggar untuk lebih mengembangkan eksekusi karyawan.

### **3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung**

Berdasarkan distribusi jawaban responden, diketahui bahwa pernyataan dengan jawaban sangat setuju terbesar terkait dengan pulang tepat waktu. Artinya semua karyawan dapat meninggalkan area kerja ketika waktu kerjanya telah selesai dengan syarat semua pekerjaan telah terselesaikan dengan baik. Untuk masalah waktu sangatlah sensitif, apalagi kebanyakan karyawan memiliki kepentingan masing-masing sehingga pada saat waktunya pulang mereka berburu-buru untuk menuju mesin absensi yang menggunakan *finger*.

Berdasarkan hasil pemeriksaan informasi, diperoleh hasil bahwa beban kerja yang ditunjukkan secara mendasar mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Hal ini dimaksudkan agar dengan mengarahkan atau mengendalikan tanggung jawab saat ini serta apa yang umumnya diantisipasi oleh karyawan, kinerja karyawan akan meningkat.

Sesuai dengan penelitian dari (Banda, 2022) yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa jumlah pekerjaan yang sebenarnya menjadi tanggung jawab seseorang dapat memiliki efek signifikan pada perilaku atau kinerja karyawan PT. Silver Kris Bandung.

### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Silver Kris Bandung**

Berdasarkan distribusi jawaban responden, diketahui bahwa pernyataan dengan jawaban sangat setuju terbesar terkait dengan promosi jabatan yang adil. Artinya apabila ada karyawan yang ingin di promosikan harus sesuai ketentuan atau standar yang telah ditentukan dan layak menjadi pilihan untuk di promosikan. Karena pada dasarnya semua karyawan menginginkan dengan posisi yang aman, tetapi banyak yang tidak tahu juga tanggung jawab pekerjaannya, sehingga menyebabkan tidak terselesaikannya pekerjaan secara tepat waktu atau bahkan menumpuk.

Mengingat konsekuensi dari pemeriksaan informasi, hasil yang diperoleh bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Silver Kris Bandung. Artinya semua karyawan merasakan tidak puas akan pekerjaannya. Bisa disebabkan oleh lingkungan, atasan, tugas pekerjaannya dan sesama karyawan.

Maka ini bertolak belakang dengan penelitian dari (Hidayat & Ferdiansyah, 2011) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Ini menyiratkan bahwa keuntungan dari kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan yang akhirnya hasil dalam pameran diselesaikan oleh organisasi. Semakin tinggi pameran buruh, semakin tinggi keuntungan yang akan mendapat tempat dengan organisasi. Kepuasan kerja dapat memperkuat tekad dan dedikasi karyawan, berjalan melawan norma,

tanpa kepuasan kerja, karyawan akan dengan cepat menghadapi kelelahan, tidak bersemangat tentang pekerjaan dan berganti pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Mengingat konsekuensi dari informasi dan percakapan, tujuan yang dapat ditarik, meliputi: Motivasi kerja dan beban kerja yang ditampilkan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Silver Kris. Hal ini dimaksudkan agar dengan motivasi yang tepat yang diwujudkan oleh karyawan, kinerja karyawan akan meningkat. Dari hasil pemeriksaan informasi didapatkan kondisi relaps sebagai berikut :  $Y = 18.158 + 0,221 + 0,505 + -0,059$ . Beban kerja secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Silver Kris. Ini menyiratkan dengan tumpukan bahwa sesuai dan tepat sasaran akan menciptakan kinerja karyawan yang meningkat. Kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh penting untuk kinerja karyawan di PT. Silver Kris. Hal ini dimaksudkan agar dengan pemenuhan pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan kualifikasi dengan asumsi yang representatif, maka eksekusi yang representatif akan berkurang.

### Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk menyelidiki sehubungan dengan eksplorasi ini meliputi: Untuk organisasi, spesialis memberikan ide-ide yang menyertainya: (a) Perusahaan harus memiliki pilihan untuk membangun asosiasi yang baik dengan pekerja. Mengingat hubungan yang hebat akan membantu bekerja dengan organisasi dalam pencapaian tujuan utama perusahaan. Hubungan yang baik dengan karyawan juga akan membantu *word of mouth* yang akan mempengaruhi persepsi karyawan untuk melakukan pembaharuan. (b) Perusahaan harus mampu memperhatikan segi kebutuhan sandang maupun pangan untuk seluruh karyawan. Karena karyawan juga membutuhkan support yang tidak hanya dilakukan oleh ucapan melainkan reality tindakan yang membuat semua karyawan merasa puas dan akan selalu nyaman berada dilingkungan kerja perusahaan serta selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Bagi kalangan akademis disarankan untuk menambah berbagai elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan bukan hanya motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Juga, memimpin eksplorasi dengan objek yang disarankan berbeda mengingat kinerja karyawan terjadi pada semua bidang usaha.

## REFERENSI

- Anindyatama, M. D., Kusmayadi, K. K., & Anugrahwati, L. M. (2019). Analisis Pengaruh Jumlah Anggota, Simpanan Anggota, Dan Piutang Anggota Terhadap Sisa Hasil Usaha Pada Primkopkar Manunggal Damatextimatex Salatiga. *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*, 2(2), 143.
- Banda, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru*. 8.5.2017, 2003–2005.
- Benjamin, W. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki pekanbaru*. 3, 1–9.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

- Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26–38.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (p. 189). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2011). manajemen sumber daya manusia perusahaan. *Remaja Rosdakarya*.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Suparwo, A., Suhendi, H., & Shobary, M. N. (2019). Pengelolaan Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada UMKM Bandung Indo Garmen. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 10–20.
- Susanto, N. (2019). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN Natalia Susanto. *Agora*, 7(1).
- Sutrisno, S. (2016). No Titl. *Journal of Management*.