

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI UNIT LUWU

Mellyani¹; Suhardi M²; Salju³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan^{1,2,3}

Email : mellyani280903@gmail.com¹; manwarsuhardi@gmail.com²;

salju@umpalopo.ac.id³

ABSTRAK

Di era digitalisasi sebagian karyawan harus bisa memantau pekerjaannya di luar jam kerja. Hal ini terkait dengan banyaknya pekerjaan yang harus dicapai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena kinerja yang terjadi pada karyawan Bank BRI Unit Luwu, adalah sebagian karyawan cenderung pulang lebih lambat dari jam kerja normal, yaitu pukul 17.00 Wita. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel independen yaitu beban kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Luwu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji satu permasalahan dari fenomena serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan. Selain itu, teknik pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini 65 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis Aplikasi SPSS 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Unit Luwu. Selain itu, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja; Motivasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the era of digitalization, some employees must be able to combine their work outside of working hours. This is related to the amount of work that must be accomplished to achieve the goals set by the company. The performance phenomenon that occurs among Bank BRI Luwu Unit employees is that employees tend to go home later than normal working hours, namely 17.00 WITA. The aim of this research is to find out how much influence the independent variables, namely workload and work motivation, have on the dependent variable, namely employee performance at Bank BRI Luwu Unit. This research uses a quantitative approach to examine a problem of a phenomenon and see the possibility of a link or relationship between variables in the problem being determined. Apart from that, the data collection technique uses a questionnaire. The total population in this study was 65 employees. The data analysis technique used is using the SPSS 30 analysis application. The results of this research are that workload has a positive and significant influence on employee performance. Work motivation has a positive and significant influence on employee performance. Workload and work motivation have a positive and significant influence. together on the performance of Bank BRI Luwu Unit employees.

Keywords : Workload; Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi modern, sumber daya manusia memegang peranan yang proaktif dan dominan dalam seluruh aktivitas suatu organisasi atau bisnis karena sumber daya manusia adalah yang merencanakan, melaksanakan dan memutuskan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam merekrut dan menyeleksi dan menggunakan manajemen untuk mempermudah segalanya (Aulia Regita Firdausyi, 2022)

Salah satu bank terbesar di Indonesia adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI). BRI didirikan pada tahun 1895, tetapi fokusnya sekarang adalah membantu usaha kecil, seperti memberikan kredit kepada usaha kecil. Pada tahun 2003, status BRI diubah dari perseroan terbatas menjadi perseroan terbuka, dan sekarang dikenal sebagai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). (Anggraini et al., 2022)

Fenomena kinerja yang terjadi pada karyawan Bank BRI Unit Luwu, Sulawesi Selatan adalah sebagian karyawan cenderung pulang lebih lambat dari jam kerja normal, yaitu pukul 17.00 WITA. di era digitalisasi sebagian karyawan harus bisa memantau pekerjaannya di luar jam kerja. Hal ini terkait dengan banyaknya pekerjaan yang harus dicapai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Banyaknya pekerjaan yang diberikan pada karyawan dapat menambah waktu jam kerja normal sehingga mereka perlu bekerja lebih lama untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan dan dapat mengalami keterlambatan datang ke kantor. Hal ini bisa mengurangi waktu istirahat dan berpotensi menurunnya kesejahteraan karyawan jika dibiarkan terus menerus karyawan akan merasakan lelah, cenderung kehilangan fokus, mengalami stres, dan penurunan motivasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini juga bisa menimbulkan resiko kesehatan fisik dan mental.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasinya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam memperdayakan karyawan yang ada dan memaksimalkan potensi karyawan yang ada pada sumber daya tersebut. Tentunya butuh waktu untuk menghasilkan kerja yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting bagi seluruh aktivitas organisasi perusahaan. Dalam pengelolanya pun banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah beban kerja karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan dan memperhatikan beban kerja karyawan agar seluruh karyawan dapat

menjadi tenaga kerja yang profesional dan terampil; untuk menunjang pertumbuhan perusahaan (Ummah, 2019).

Pekerjaan utama yang wajib dituntaskan oleh karyawan yang diberikan tugas kepada mereka. Standar kerja untuk jenis pekerjaan seorang memastikan beban kerja mereka. Beban kerja merupakan kumpulan ataupun beberapa tugas yang wajib dituntaskan oleh satu bank ataupun pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Terdapat 3 situasi di mana karyawan diduga mempunyai beban kerja. Beban kerja yang baik merupakan beban kerja yang cocok dengan keahlian karyawan. Beban kerja yang sangat besar(overcapacity) merupakan pada saat beban kerja melebihi keahlian karyawan. Beban kerja yang sangat rendah(undercapacity) merupakan pada saat beban kerja melebihi keahlian karyawan. Beban kerja yang seimbang dengan standar kerja disebut beban kerja yang seimbang.(Ohorela, 2021).

Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari karyawan yang diharapkan bisa bekerja dengan sebaik- baiknya guna menggapai tujuan industri (Nurdin & Djuhartono, 2021). Secara umum, kinerja yang besar berhubungan dengan motivasi yang besar. Kebalikannya, motivasi yang rendah berhubungan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang besar ialah guna dari interaksi motivasi, keahlian, serta kesempatan sumber daya pendukung. Motivasi dalam membantu seorang untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, keinginan serta tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak ataupun mendorong karyawan supaya ingin bekerja dengan aktif demi menggapai tujuan industri secara baik (Fransiska & Tupti, 2020)

Hasil dari (Wiryang et al., 2019) menunjukkan temuan penelitian bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja baik secara langsung maupun parsial.

(Afna & Anwar, 2022) Studi ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja mempunyai dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja parsial mempunyai dampak negatif yang cukup besar, yang berarti bahwa seiring bertambahnya beban kerja, kinerja karyawan akan menurun. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi.

Hasil penelitian (Anggraini et al., 2022),beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian ini guna mengetahui pengaruh beban kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank BRI Unit Luwu dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang terdapat dan mempertimbangkan berbagai fenomena serta penemuan riset. Berdasarkan pada Penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertema ‘’ Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Luwu’’. (Lihat pada Tabel 1)

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Grand Theory

Penelitian ini menggunakan teori Goal Setting yang diperkenalkan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori sentral yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara penetapan tujuan dengan kinerja. Teori ini menarik minat dalam berbagai masalah dan isu yang dihadapi oleh sebuah organisasi. Teori goal-setting penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditentukan dengan hasil kinerja yang dicapai. Prinsip utamanya adalah individu yang memahami tujuan yang diinginkan oleh organisasi, maka pemahamannya tersebut akan memengaruhi cara mereka bekerja. Teori goal-setting adalah salah satu jenis teori motivasi (Pertwi, 2022)

Keterkaitan teori goal setting dengan penelitian ini mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah: Beban kerja yang cocok dapat berpengaruh pada cara tujuan dibuat dan dicapai. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan mungkin merasa tertekan dan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di sisi lain, jika beban kerja seimbang, karyawan dapat lebih fokus pada pencapaian tujuan yang jelas serta menantang, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja menjadi elemen krusial dalam proses penetapan serta pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini, jika tingkat motivasi kerja karyawan tinggi, mereka cenderung menetapkan tujuan yang lebih ambisius dan berupaya keras untuk mencapainya, yang akan memberikan pengaruh yang positif pada kinerja mereka. Mengacu pada pendekatan teori goal setting, keberhasilan karyawan dalam mengelola perusahaan adalah tujuan yang ingin dicapai, sementara variabel beban kerja dan motivasi kerja berperan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut,

maka semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai tujuan (I wayan Dony Eka Putra, I Wayan Surjana, 2022)

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau organisasi, yang diperoleh dari hasil standar beban kerja dengan waktu yang tersedia. Suci R. Maraih (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan, mencakup waktu kerja yang relatif tinggi, beban pekerjaan yang signifikan, serta tanggung jawab besar terhadap tugas yang diberikan oleh atasan (Rochman & Ichsan, 2021)

Menurut Sunyoto (2017), beban kerja dapat diartikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang sangat berat dan dapat memicu stres bagi individu. Hal ini dapat berujung pada penurunan performa karyawan, yang disebabkan oleh tingginya tingkat keterampilan yang diperlukan, kecepatan kerja yang berlebihan, dan volume kerja yang terlalu besar, serta faktor lainnya. Mengingat bahwa pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, setiap jenis pekerjaan memiliki tingkat beban yang bervariasi. Beban yang berlebihan bisa mengarah pada pengeluaran energi yang tidak wajar serta stres yang berlebihan, sementara beban yang terlalu ringan bisa menyebabkan kebosanan atau stres juga. Oleh karena itu, penting untuk menemukan tingkat beban kerja yang optimal, yang berada di antara dua ekstrem tersebut, dan hal ini tentunya dapat bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya (Fransiska & Tupti, 2020).

(Asiva Noor Rachmayani, 2015) menjelaskan bahwa beban kerja adalah urutan kebutuhan tugas, usaha dan kegiatan. Artinya beban kerja timbul karena manajer meminta dilakukan suatu tugas yang sulit atau menyita waktu.

(Silaen et al., 2021) Beban kerja merujuk pada sekumpulan atau sejumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh sebuah organisasi atau individu dalam jangka waktu tertentu.

H₁ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Luwu

Untuk mengukur beban kerja, terdapat empat indikator menurut (Pebri Fitri Antaka, 2018) yaitu sebagai berikut: Tujuan yang ingin dicapai/ Target, Kondisi kerja, Penggunaan waktu kerja, Standar kerja.

1. Target/Tujuan adalah aktivitas yang menetapkan sasaran atau batasan yang harus dicapai dalam sebuah rencana.
2. Kondisi Kerja, atau yang sering dikenal sebagai lingkungan kerja, mencakup aspek sosial, mental, dan fisik dalam suatu organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya (Sundari & Meria, 2022).
3. Penggunaan Waktu Kerja adalah upaya untuk menentukan berapa jam kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Sundari & Meria, 2022).
4. Standar kerja mencakup berbagai segi, mulai dari operasional sehari-hari hingga kebijakan mengenai keamanan dan pengelolaan informasi. Standar yang jelas dan terorganisir membantu perusahaan dalam mengkoordinasikan tugas karyawan dengan lebih efisien, menjamin konsistensi dalam pekerjaan, serta memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. (Pluxee, 2024)

Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja sangat penting dalam mendorong dan membimbing karyawan agar mereka mampu melaksanakan tugas mereka sendiri dengan mencapai sasaran secara penuh kesadaran, tanggung jawab, dan semangat. Motivasi dapat memberikan kekuatan yang dibutuhkan untuk memfokuskan semua potensi yang ada, membangun keinginan yang kuat, dan meningkatkan rasa solidaritas. Terdapat dua elemen dalam motivasi kerja, yaitu elemen positif di mana motivasi kerja adalah suatu kebutuhan sekaligus pendorong. Kemudian ada elemen aspek statis yang menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah usaha aktif untuk mengarahkan tenaga dan potensi yang dimiliki karyawan agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan (Gunawan et al., 2020). Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan penggerak yang menumbuhkan semangat kerja individu supaya mereka dapat berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan berintegritas dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah faktor yang memegang peranan sangat penting yang dapat mempengaruhi seberapa besar kemajuan dalam kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut (Salju et al., 2024). Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Luwu

(Hasica et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mampu berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan memadukan seluruh upaya mereka untuk meraih kepuasan. Adapun beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1. Ketersediaan fasilitas penunjang di lingkungan kerja sangat penting, termasuk kebutuhan terkait fisik dan sarana pendukung yang membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor.
2. Kebutuhan akan keamanan mencakup rasa aman dalam aspek fisik, kestabilan, ketergantungan, perlindungan, serta perasaan terbebas dari ancaman seperti rasa takut, kekhawatiran, dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial mencakup hal-hal yang harus dipenuhi demi kepentingan bersama dalam komunitas. Kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi secara bersamaan, misalnya melalui interaksi positif antara individu.
4. Kebutuhan untuk bersyukur mencakup keinginan untuk menghargai pencapaian yang dimiliki seseorang, seperti keinginan akan status, reputasi, perhatian, dan ketenaran.
5. Terdapat kebutuhan akan motivasi untuk mencapai suatu tujuan atau impian, seperti dorongan yang diberikan oleh seorang manajer.

Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik adalah kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi (Sugiyono, 2016). Kinerja itu sendiri dipahami sebagai hasil dari tugas yang dilakukan oleh individu, yang berlandaskan pada keahlian, pengalaman, sikap tulus, dan waktu (Pusparani, 2021).

Menurut Ratundo dan Sacket, "Kinerja diartikan sebagai serangkaian aksi atau perilaku yang dikelola oleh seseorang dan berperan dalam mencapai sasaran perusahaan." Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan, keahlian, serta hasil yang diperoleh seorang karyawan saat menyelesaikan tugasnya sebagaimana (Astria, 2018).

Kinerja dapat diartikan sebagai nilai dari serangkaian tindakan pegawai yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi (Soeltan et al., 2021). Hasil kerja yang dapat dicapai baik oleh individu maupun tim pada suatu organisasi berdasarkan wewenang, tugas, tanggung jawab individu untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma, etika, dan moral itulah yang dikemukakan oleh Moeheriono (2012) diartikan sebagai kinerja pegawai.

H₃ : Beban kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Unit Luwu.

(Rutumalessy, 2023). Beberapa indikator yang menunjukkan kinerja pegawai antara lain:

1. Kuantitas adalah ukuran terkait jumlah tugas yang mampu diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu. Aspek ini umumnya dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab dalam waktu yang telah ditetapkan sebelumnya (Blog, n.d.)
2. Pada tahap pengembangan, kualitas adalah hal terpenting. Seorang pekerja terampil dapat mencapai potensi hasil terbaik sesuai dengan tujuan kerja yang telah ditetapkan. Karena mereka memberikan bakat, kekuatan, dan daya cipta yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia juga dikenal sebagai karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. (Sari et al., 2023)
3. Kepribadian adalah sekumpulan karakter, perilaku, dan sikap yang ditampilkan seseorang baik di lingkungan kerja maupun dalam konteks pribadi. Tipe kepribadian ini dapat mempengaruhi interaksi individu di tempat kerja, cara mereka menjalankan tugas, serta dampaknya pada keberhasilan organisasi.
4. Tepat waktu berkaitan dengan penerapan disiplin waktu dalam bekerja. Ketepatan waktu merujuk pada batas waktu dalam menyelesaikan tugas, di mana waktu penyelesaian ditentukan sebelumnya, sehingga setiap tindak lanjut dalam pekerjaan mengikuti tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

(Lihat pada Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, yang berarti mengeksplorasi suatu isu dari fenomena tertentu dan mengevaluasi kemungkinan hubungan antara variabel-variabel yaitu beban kerja, motivasi dan kinerja karyawan yang terkait dengan masalah yang diteliti. Penelitian kuantitatif juga mencakup analisis data numerik yang diproses menggunakan teknik statistik. Pada penelitian ini, populasi yang terlibat meliputi seluruh karyawan Bank BRI Unit Luwu, yang terdiri dari 65 individu. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel, yaitu 65 orang responden.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner adalah metode yang melibatkan penyampaian sekumpulan pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab (Fauziah & N, 2020). Setiap item pertanyaan skala likert dapat memiliki reponden kata, seperti sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). pada keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi nilai/angka, sebagai berikut :Sangat Setuju (SS) : 5, Setuju (S) : 4, Kurang Setuju (KS) : 3, Tidak Setuju (TS) : 2, Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Analisis Data

Uji Validasi .

Validitas merujuk kepada suatu metode atau pengujian untuk menilai ketepatan serta keakuratan alat ukur. Dalam menguji validitas, digunakan nilai koefisien Pearson. Pengukuran koefisien Pearson dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan koefisien Pearson (r hitung) dengan nilai dari tabel koefisien Pearson (r tabel) pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel: maka dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung kurang dari r tabel: maka dinyatakan tidak valid (Purnomo, 2018).

Uji Reliabilitas.

Imam Ghozali menyatakan bahwa pendekatan One Shot, yaitu melakukan pengukuran sekali saja, dapat digunakan untuk melakukan penilaian reliabilitas: Pendekatan ini melibatkan pengukuran tunggal dan membandingkan hasilnya dengan pertanyaan lain. Uji statistik Cronbach Alpha (α) juga dapat digunakan untuk menilai reliabilitas. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka dianggap dapat diandalkan (Anwar et al., 2018). SPSS digunakan untuk menghitung reliabilitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ali et al., 2020) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel beban kerja (X_1) serta Motivasi kerja X_2 terhadap variabel kinerja karyawan(Y) digunakan analisis regresi linier berganda. Apakah ada hubungan positif ataupun negatif antar tiap- tiap variabel. persamaan regresi berganda digunakan rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Penjelasan :

- Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)
- X_1 : Variabel bebas pertama (Beban Kerja)
- X_2 : Variabel beban kedua (Motivasi Kerja)
- e : variabel yang error
- α, β_1 dan β_2 : konstanta

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan, variabel independen, mempengaruhi kinerja, variabel dependen perlu dilakukan analisis. Mengkuadratkan koefisien korelasi (r) menghasilkan koefisien determinasi (R^2). (R^2) dapat digunakan untuk mewakili koefisien determinasi (Salju, 2023) Menggunakan persamaan $R^2 = r \times 100\%$

Rinciannya:

R^2 = Koefisien determinasi,

r = adalah Koefisien korelasi.

Uji Hipotesis

a. Uji T

(Anggraini et al., 2022) Uji T ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh signifikan secara parsial terhadap masing-masing variabel independen ditunjukkan jika nilai T hitung lebih besar dari T tabel.
- Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap salah satu variabel independen apabila nilai T hitung lebih kecil dari T tabel.

b. Uji F

(Anggraini et al., 2022) Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 Sedangkan pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Pengaruh yang cukup signifikan terhadap masing-masing variabel independen ditunjukkan jika nilai f hitung lebih besar dari f tabel.
- Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap salah satu variabel independen apabila nilai f hitung lebih kecil dari f tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 3, (Lihat pada Tabel 3) Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,244, maka terbukti seluruh pernyataan variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai status valid dan dapat dijadikan alat ukur penelitian. alat dan untuk analisis tambahan.

Uji Reabilitas

Berdasarkan Tabel 4 (Lihat Pada Tabel 4), pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mengevaluasi instrumen hanya satu kali, lalu dianalisis menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Hasil dari pengujian koefisien reliabilitas untuk instrumen beban kerja mencapai 0,634 yang menunjukkan tingkat keandalan tinggi, motivasi kerja berada di angka 0,849 dengan tingkat keandalan tinggi, dan kinerja karyawan menunjukkan 0,852 dengan tingkat keandalan tinggi, yang menunjukkan bahwa ketiga instrumen tersebut dinyatakan dapat diandalkan atau memenuhi standar yang ditetapkan. (Lihat Tabel 5)

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Model Summary, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) pada Adjusted R-Square adalah 0,473 atau setara dengan 47,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara independen mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,3%. Sementara itu, sisa 52,7% (100% - 47,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Analisa Regresi Parsial (T)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta (α) adalah 11,516, sedangkan untuk Beban kerja X1 adalah 0,309 dan Motivasi kerja X2 mencatat nilai 0,348. Dengan demikian, rumus regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 11,516 + 0,309 + 0,348 + e$$

Konstanta (a) yang diperoleh adalah 11,516, yang berarti jika kedua variabel independen (Beban kerja X1 dan Motivasi kerja X2) dianggap tetap dan berpengaruh, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 11,516. Untuk variabel beban kerja (X1), nilai 0,309 menunjukkan adanya pengaruh positif yang menunjukkan perubahan yang searah pada beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti jika beban kerja meningkat satu unit, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,309. Sementara untuk variabel motivasi kerja (X2), pengaruh positif ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,348, yang mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu unit, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,348.

Uji Parsial (T)

Berdasarkan tabel di atas, setiap variabel independen mempunyai pengaruh sebagai berikut terhadap variabel dependen::

1. Hipotesis pengujian pertama (H1) menunjukkan bahwa: hasil analisis T hitung diperoleh nilai T hitung 3,064 > T tabel 1,66 dengan nilai Sig 0,003 < 0,05. Yang artinya variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2) menunjukkan bahwa: hasil analisis T hitung diperoleh nilai T hitung 4,821 > T tabel 1,66 dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F)

Ketiga (H3) Berdasarkan tabel sebelumnya, analisis F hitung menghasilkan nilai F hitung sebesar 29,705 > F tabel 3,15 dan nilai Sig sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen beban kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada analisis SPSS Uji T, terungkap bahwa beban kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh hasil dari pengujian persial t yang menunjukkan nilai t hitung (3,064) > t tabel (1,66) dan nilai signifikansi (0,003) < (0,05). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa aspek beban kerja yang meliputi tujuan atau target,

kondisi di tempat kerja, standar kerja, dan manajemen waktu kerja dapat dicapai sesuai dengan kapabilitas karyawan, yang pada gilirannya mendukung peningkatan kinerja karyawan di bank BRI Unit Luwu.

Dalam penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Ohorela, 2021), ditemukan bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Keberhasilan ini ditunjukkan melalui pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih tinggi dari pada t tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alfa. Temuan dalam penelitian ini juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil uji Parsial T SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah 4,821, > t tabel 1,66, dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan diterima. Dampak positif ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja di Bank BRI Unit Luwu akan mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika motivasi kerja karyawan menurun karena suatu hal, hal tersebut dapat berimbas pada penurunan kinerja mereka.

Menurut (Nu'em & Sitohang, 2023) menunjukkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Teknik Nusantara dapat diterima. Pengaruh positif insentif tenaga kerja ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,381.

Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi pegawai. dapat dilihat pada analisis statistik F yang menunjukkan nilai F hitung (29,705) > F tabel (3,15) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu beban kerja dan motivasi karyawan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank BRI Unit Luwu, yang dapat diterima. Pengelolaan beban kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk tampil lebih optimal, terutama jika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian

mereka. Di sisi lain, motivasi yang tinggi dan baik bisa mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen, fokus, dan produktif dalam menyelesaikan tugas mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Anggraini et al., 2022). Berdasarkan hasil pengujian F, terungkap bahwa beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Bank BRI Unit Kanca Simpang Empat secara positif dan signifikan, dengan nilai F hitung (24,704) yang lebih besar dari F tabel (3,10), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Penelitian ini menekankan bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Teori Goal Setting yang diperkenalkan oleh Locke (1968), yang menekankan pentingnya tujuan yang spesifik dan menantang dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Oleh karena itu, organisasi bisa meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan yang efektif terkait beban kerja dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berikut kesimpulan penelitian yang didasarkan pada temuan penelitian yang telah dilakukan:

- Kinerja Pegawai Bank BRI Unit Luwu dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja (X1) yang ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 3,064 > dan Sig. 0,003 < 0,05. Tabel 1.66.
- Variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif besar terhadap kinerja pegawai Bank BRI Unit Luwu. Pada nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,821 > t Tabel 1.66.
- Variabel Kinerja pegawai Bank BRI Unit Luwu dipengaruhi secara positif dan signifikan baik oleh beban kerja maupun motivasi kerja, dengan nilai Sig. 0,001 < 0,05 dan nilai Fhitung 29,705 > Tabel 3.15.

DAFTAR PUSTAKA

- Afna, N., & Anwar, H. (2022). Analisis beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 72–81. <https://core.ac.uk/download/pdf/542938715.pdf>
- Ali, G., Koleangan, R. A. M., & Siwu, H. F. D. (2020). Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(1), 1–11.
- Anggraini, R., Andri, G. A., & Henny, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Kanca Simpang Empat

- Kabupaten Pasaman Barat. *Eqien - Journal of Economics and Business*, 11(Vol 11 No 03 (2022)), 495–503.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1175>
- Anwar, S. M., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KARYAWAN PT . MUTIARA DI KECAMATAN MAPPEDECENG Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dariglobalisasi yang telah*. 7.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT ENCAR DAIHATSU BATURAJA*. 6.
- Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22.
- Aulia Regita Firdausyi, K. (2022). Etos Kerja, Pengaruh Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aulia Regita Firdausyi, Disiplin. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318.
- Blog, G. (n.d.). *Pengertian Kuantitas*.
<https://doi.org/https://www.gramedia.com/literasi/kuantitas/>
- Fauziah, & N. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Penjualan) Pada Pt. Nutricia Indonesia *Jurnal STIE PASIM Sukabumi*, 3, 4–5.
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/101/89>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- I wayan Dony Eka Putra, I Wayan Surjana, N. N. A. N. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Nu'em, M. A. F., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt Sumber Teknik Nusantara. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(6), 1–17.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Pebri Fitri Antaka. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 647–654.
- Pertiwi, D. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN

- MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA SARANA MAKMUR BALI. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf>
- Pluxee. (2024). *Standar Kerja Perkantoran untuk Efisiensi dan Produktivitas*. [https://www.sodexo.co.id/blog/standar-kerja-perkantoran/#:~:text=Apa Itu Standar Kerja Perkantoran,dan menghasilkan output yang berkualitas.&text=Standar kerja perkantoran mencakup berbagai,standar kualitas yang telah ditetapkan](https://www.sodexo.co.id/blog/standar-kerja-perkantoran/#:~:text=Apa%20Itu%20Standar%20Kerja%20Perkantoran,dan%20menghasilkan%20output%20yang%20berkualitas.&text=Standar%20kerja%20perkantoran%20mencakup%20berbagai,standar%20kualitas%20yang%20telah%20ditetapkan.).
- Purnomo, D. (2018). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS STEP TEST SEBAGAI ALAT UKUR KESEIMBANGAN PADA LANSIA*. 2(2).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 207–217. <https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1788%0Ahttps://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1788/826>
- Salju, B. G., & Nadirah, A. (2024). Determination of Motivation, Competence and Training on Employee Performance Throught Job Satisfaction. *International Journal of Economics (IJECE)*, 3(1), 50–61. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.504>
- Salju, S. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 231–240. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2596>
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt. Bri (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal Economina*, 2(3), 869–877. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Soeltan, M., Astuti, P., Naswardi, Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1–14.
- Sugiyono. (2016). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal*, 47(1), 172–180.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. <http://sciotea.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco>.

2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_P
EMBEUTUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Wiryang, A., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 991–1000.

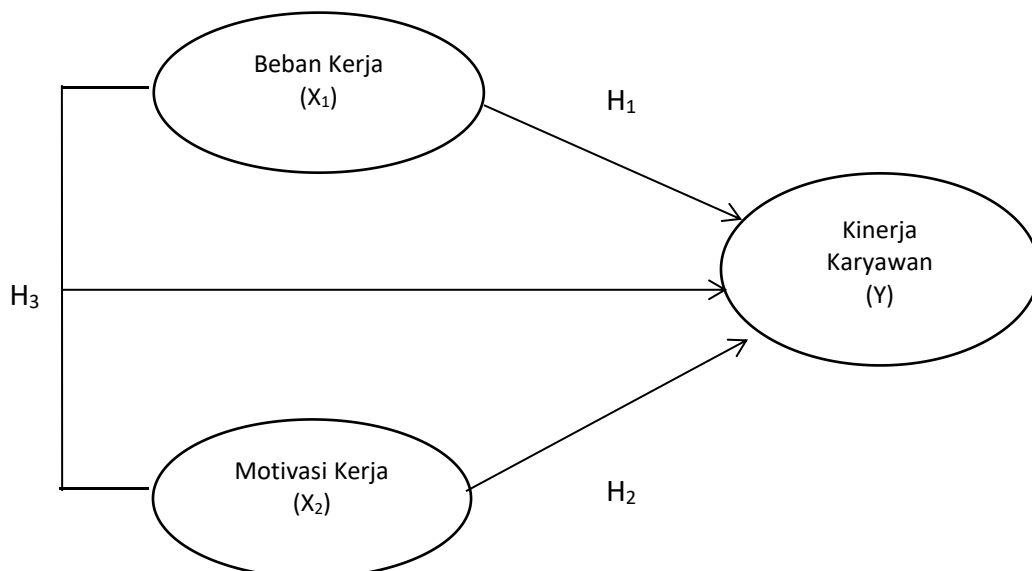
Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

GAMBAR DAN TABEL

Tabel . 1. Bank BRI Unit Luwu

No	Nama Bank BRI Unit Luwu	Alamat	Jumlah Karyawan
1.	BRI KCP Luwu	Jl. Topoka, Tanamanai, Kec. Belopa, Kabupaten Luwu	12
2.	BRI Unit Bua	Jl. Tandi Pau No.3, Sakti, Kec. Bua, Kabupaten Luwu	12
3.	BRI Unit Padang Sappa	Jl. Jend Sudirman Jl. Poros, Padang Sappa, Kec. Ponrang, Kabupaten Luwu	14
4.	BRI Unit Belopa	Jl. Sabe, Kec. Belopa Utara. Kabupaten Luwu	14
5.	BRI Unit Suli	Jl. Suli, Kec. Suli, Kabupaten Luwu	13

Sumber : Data Internal Perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Garis Lurus (—) = Variabel yang akan diteliti

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	PX1	0,608	0,244	VALID
	PX2	0,542	0,244	VALID
	PX3	0,564	0,244	VALID
	PX4	0,226	0,244	VALID
Motivasi Kerja (X2)	PX1	0,473	0,244	VALID
	PX2	0,557	0,244	VALID
	PX3	0,541	0,244	VALID
	PX4	0,478	0,244	VALID
	PX5	0,723	0,244	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	PY1	0,641	0,244	VALID
	PY2	0,614	0,244	VALID
	PY3	0,667	0,244	VALID
	PY4	0,467	0,244	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah di SPSS 30

Tabel 4. Hasil Uji Realibitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,634	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	0,849	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,852	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah di SPSS 30

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji Parsial (T) Dan Uji Simultan (F)

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$			
	Coefficient	t-statistic	Sig
Konstanta	11,516	3,781	000
Beban kerja X1	0,309	3,064	003
Motivasi kerja X2	0,348	4,821	000

$R = 0,700$

$R^2 = 0,489$

Adj. $R^2 = 0,473$

F-Statistic = 29,705 Sig = <,001^b

Variabel dependen adalah kinerja karyawan dan variabel independen adalah Beban Kerja, Motivasi Kerja

*Signifikansi pada $\alpha = 0,05\%$

Sumber: Data Primer yang diolah di SPSS 30.