

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia

Katrina Andasti^{1*}, Isyana Emita²

¹⁻²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

*Corresponding email: katrinakhanez@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Meihoku Industry Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian terdiri atas 205 pegawai, dengan sampel sebanyak 97 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t=2,765$; $sig.=0,007$). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t=9,143$; $sig.=0,000$). Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F=60,960$; $sig.=0,000$). Nilai koefisien determinasi sebesar 56,5% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 56,5%, sedangkan 43,5% dipengaruhi faktor lain. Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan.

Kata kunci: Beban kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract: This study aims to analyze the effects of workload and work motivation on employee performance at PT Meihoku Industry Indonesia, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with a causal approach. The population consisted of 205 employees, with a sample of 97 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, and documentation, then analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee performance ($t=2.765$; $sig.=0.007$). Work motivation also had a positive and significant effect ($t=9.143$; $sig.=0.000$). Simultaneously, workload and work motivation significantly affected employee performance ($F=60.960$; $sig.=0.000$). The coefficient of determination was 56.5%, indicating that the two variables explained 56.5% of the variation in employee performance, while 43.5% was explained by other factors. Work motivation was the most dominant variable.

Keywords: Workload, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keunggulan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola SDM secara efektif. Pengelolaan SDM yang baik dapat mendorong produktivitas, efektivitas operasional, dan kemampuan perusahaan menghadapi persaingan bisnis (Robbins & Judge, 2019). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja pegawai, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, target, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi. Kinerja yang belum optimal dapat berdampak pada produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Rosemary et al., 2023).

Permasalahan kinerja menjadi semakin penting pada perusahaan manufaktur karena aktivitas produksinya menuntut ketelitian, ketepatan waktu, konsistensi kualitas, dan pencapaian target produksi. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Fitriyani et al., 2024). Salah satu perusahaan yang menghadapi tuntutan tersebut adalah PT Meihoku Industry Indonesia di Kawasan Industri Jababeka, Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, yang bergerak dalam produksi komponen precision metal stamping dan komponen pendukung untuk industri elektronik dan otomotif. Karakteristik produksinya menuntut pegawai mampu memenuhi target, menjaga kualitas, dan meminimalkan kesalahan selama proses produksi.

Berdasarkan observasi awal dan data internal perusahaan, kinerja pegawai PT Meihoku Industry Indonesia selama periode 2021–2025 masih mengalami fluktuasi. Setiap tahun masih

ditemukan pegawai dengan kategori kinerja “Kurang”, sementara kategori “Baik” belum menunjukkan peningkatan yang konsisten. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan belum optimalnya pencapaian target produksi (Data PT Meihoku Industry Indonesia, 2025). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengidentifikasi faktor yang berperan terhadap kinerja pegawai agar permasalahan tidak berlanjut dan memengaruhi produktivitas serta efektivitas operasional perusahaan (Wolpa & Dewanto, 2024).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan target dan standar perusahaan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kelelahan, kesalahan kerja, dan menurunkan produktivitas (Fitriyani et al., 2024). PT Meihoku Industry Indonesia, permasalahan beban kerja memiliki karakteristik yang berbeda pada setiap bagian. Pegawai produksi menghadapi peningkatan target dan tuntutan ketelitian, pegawai maintenance menghadapi tuntutan perbaikan mesin ketika terjadi kerusakan, sedangkan pegawai administrasi menghadapi penumpukan pekerjaan ketika terjadi gangguan pada sistem input data. Selain itu, penerapan sistem kerja dua shift untuk menjaga kontinuitas produksi menuntut perusahaan melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional (Febrianti et al., 2024). Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tekanan kerja dan memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan (Regen et al., 2024; Rahmadhon et al., 2024).

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri pegawai yang mendorong seseorang melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Pegawai dengan motivasi yang baik cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, disiplin, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan (Rosemary et al., 2023). Hasil observasi awal di PT Meihoku Industry Indonesia menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang antusias ketika menghadapi peningkatan target, dan cenderung bekerja pada batas standar minimum perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja masih perlu diperhatikan sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja. Rendahnya motivasi dapat berkaitan dengan beban kerja, penghargaan terhadap hasil kerja, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan antara atasan dan bawahan (Lailiya & Kusuma, 2022).

Beban kerja dan motivasi kerja juga memiliki keterkaitan dalam membentuk kinerja pegawai. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan motivasi yang memadai dapat meningkatkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja tetap terjaga (Regen et al., 2024), oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dan peningkatan motivasi kerja menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja secara berkelanjutan (Rahmadhon et al., 2024).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara variabel tersebut. Rosemary et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fitriyani et al. (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Rahmadhon et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berperan dalam hubungan antara kepemimpinan, beban kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian mengenai kedua variabel tersebut masih perlu dikaji pada konteks perusahaan manufaktur dengan karakteristik pekerjaan, target produksi, sistem shift, dan standar kualitas yang spesifik. PT Meihoku Industry Indonesia menjadi konteks yang relevan karena memiliki fenomena empiris berupa fluktuasi kinerja, peningkatan tuntutan produksi, serta perbedaan beban kerja pada bagian produksi, maintenance, dan administrasi,

dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas bukti empiris mengenai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor manufaktur (Wolpa & Dewanto, 2024).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Meihoku Industry Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Pemecahan masalah dilakukan dengan mengukur persepsi pegawai terhadap beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja melalui instrumen penelitian, kemudian menguji pengaruh masing-masing variabel dan pengaruh keduanya secara bersama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan meningkatkan motivasi pegawai.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah: H1: beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Meihoku Industry Indonesia. H2: motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Meihoku Industry Indonesia. H3: beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Meihoku Industry Indonesia.

METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausal. Keseluruhan pegawai PT Meihoku Industry Indonesia pada tahun 2025 berjumlah 205 pegawai yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini, dalam menghitung ukuran sampel populasi yang dibutuhkan, maka digunakan rumus Slovin (Taniredja & Mustafidah, 2014) dengan nilai $e=5\%$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka ukuran sampel sebanyak 96,96 yang dibulatkan menjadi 97. Terdapat 2 macam variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen (X) yang meliputi beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Adapun variabel independent (Y) meliputi kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, kuesioner (angket), wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan melalui beberapa proses pengujian yang meliputi uji kualitas data (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi linear berganda), uji parsial, uji simultan, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi. yang meliputi uji validitas dan uji realibilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja	Indikator X1.1	0,823	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.2	0,819	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.3	0,744	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.4	0,793	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.5	0,864	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.6	0,787	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.7	0,774	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.8	0,829	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.9	0,683	>	0,1996	Valid
		Indikator X1.10	0,836	>	0,1996	Valid
2	Motivasi Kerja	Indikator X2.1	0,742	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.2	0,702	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.3	0,808	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.4	0,807	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.5	0,839	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.6	0,771	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.7	0,597	>	0,1996	Valid

No	Variabel	Indikator	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
3	Kinerja Pegawai	Indikator X2.8	0,832	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.9	0,887	>	0,1996	Valid
		Indikator X2.10	0,772	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.1	0,831	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.2	0,779	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.3	0,862	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.4	0,818	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.5	0,800	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.6	0,815	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.7	0,885	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.8	0,795	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.9	0,818	>	0,1996	Valid
		Indikator Y1.10	0,785	>	0,1996	Valid

Semua item indikator untuk variabel Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) telah tersertifikasi valid secara statistik, menurut Tabel 1, yang menampilkan hasil uji validitas instrumen penelitian di PT Meihoku Industry Indonesia. Tiga puluh item pernyataan (10 untuk setiap variabel) menghasilkan nilai r estimasi yang berkisar antara 0,597 hingga 0,887, yang semuanya lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,1996, hal ini membuktikan bahwa sangat layak untuk melanjutkan pengumpulan data dan analisis pengujian karena semua persyaratan pengujian telah terpenuhi ($r_{\text{terhitung}} > r_{\text{tabel}}$). Ini menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat.

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of value	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,936	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,926	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,945	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Tabel 2 menampilkan hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi untuk semua variabel. Dengan menggunakan teknik pengukuran statistik Cronbach's Alpha, yang memiliki nilai cut-off 0,60, reliabilitas instrumen ditentukan dalam pengujian ini. Pengolahan data primer pada tahun 2026 menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,936 untuk variabel Beban Kerja (X1) dan 0,926 untuk variabel Motivasi Kerja (X2). Koefisien korelasi untuk subskala Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,945. Reliabilitas kuesioner penelitian ini telah dikonfirmasi oleh fakta bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Pada langkah penelitian selanjutnya, kami akan mengukur elemen-elemen yang berdampak pada kinerja pegawai di PT Meihoku Industry Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan instrumen memiliki konsistensi dan stabilitas yang tinggi bila digunakan secara teratur.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

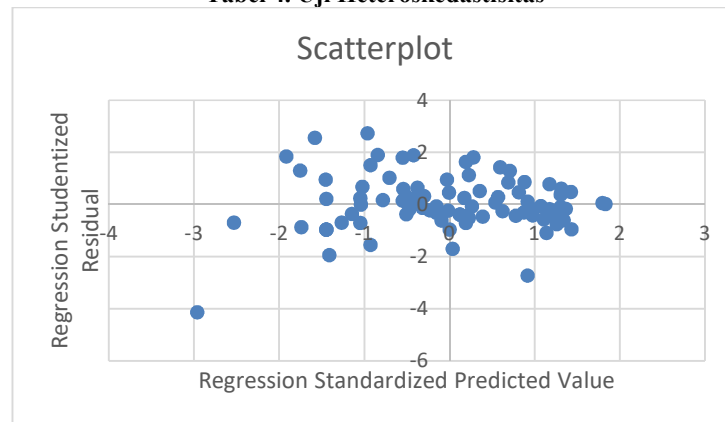
		Standardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000

	Std. Deviation	0.98952851
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.053
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, yaitu $0,200 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga analisis statistik dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil penelitian, tampaknya model regresi yang digunakan dalam studi ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Model regresi dianggap valid dan tepat untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Meihoku Industry Indonesia, karena memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Table 3. Coefficients Statistics												
Model				Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
								Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.281	2.889			3.558	0.001					
	Beban_Kerja	0.167	0.061	0.200	2.765	0.007		0.421	0.274	0.188	0.888	1.127
	Motivasi_Kerja	0.626	0.068	0.660	9.143	0.000		0.727	0.686	0.622	0.888	1.127

Berdasarkan Tabel 5, variabel Beban Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,888 dan nilai VIF sebesar 1,127. Variabel Motivasi Kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,888 dan nilai VIF sebesar 1,127. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan telah memenuhi salah satu persyaratan dalam analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Standardized Coefficients			t	Sig.
		Beta				
1	(Constant)	10.281	2.889		3.558	0.001
	Beban_Kerja	0.167	0.061	0.200	2.765	0.007
	Motivasi_Kerja	0.626	0.068	0.660	9.143	0.000

Berdasarkan Tabel 6, variabel Beban Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,765 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,007 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia. Dengan demikian, H1 diterima. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,143 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia. Dengan demikian, H2 diterima. Nilai Standardized Coefficients Beta Motivasi Kerja sebesar 0,660 lebih besar daripada nilai Beta Beban Kerja sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Beban Kerja.

Tabel 7. Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Kondisi	F Tabel	Keterangan
1	Regression	2251.464	2	1125.732	60.960	.000 ^b	>	3.09	Signifikan
	Residual	1735.876	94	18.467					
	Total	3987.340	96						

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 60,960 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai F hitung sebesar 60,960 juga lebih besar daripada F tabel sebesar 3,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) PT Meihoku Industry Indonesia. Dengan demikian, H3 diterima dan model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.751 ^a	0.565	0.555	4.297	0.565	60.960	2	94	0.000

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi dapat diketahui melalui nilai R Square pada model regresi. Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,751. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Nilai R Square sebesar 0,565 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 56,5%. Sisa sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,555 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model penelitian mampu menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai sebesar 55,5%.

Tabel 9. Uji Koefisien Regresi

Model			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.281	2.889	3.558	0.001
	Beban_Kerja	0.167	0.061	0.200	0.007
	Motivasi_Kerja	0.626	0.068	0.660	0.000

Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,281 berarti ketika Beban Kerja dan Motivasi Kerja bernilai nol, Kinerja Pegawai diperkirakan sebesar 10,281. Koefisien Beban Kerja sebesar 0,167 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (sig.=0,007), sedangkan koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,626 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (sig.=0,000). Nilai Standardized Coefficients Beta Beban Kerja sebesar 0,200 dan Motivasi Kerja sebesar 0,660 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai. Temuan ini tidak berarti peningkatan beban kerja selalu meningkatkan kinerja, tetapi menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan sumber daya pegawai dapat mendukung kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional serta meningkatkan motivasi melalui kompensasi, penghargaan, hubungan kerja, pengembangan karier, dan sistem penilaian yang adil.

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia

Berdasarkan hasil uji t, Beban Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,765 dengan signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia. Hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,167 dan Standardized Coefficients Beta sebesar 0,200, yang berarti peningkatan satu satuan Beban Kerja diperkirakan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,167 satuan dengan asumsi Motivasi Kerja tetap. Temuan ini sejalan dengan Fitriyani et al. (2024), Regen et al. (2024), serta Aprilyanto & Pratama (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif tersebut perlu dipahami dalam konteks kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai. Beban kerja tidak selalu berdampak negatif apabila tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola sesuai kemampuan, waktu, dan sumber daya yang tersedia. Lailiya & Kusuma (2022) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas, tingkat kesulitan, tekanan waktu, dan tanggung jawab pegawai, sedangkan Robbins & Judge (2019) menekankan pentingnya kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Sebaliknya, beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja (Regen et al., 2024).

Kondisi tersebut terlihat pada PT Meihoku Industry Indonesia yang memiliki tuntutan pekerjaan berbeda pada bagian produksi, maintenance, dan administrasi. Bagian produksi menghadapi tuntutan pengoperasian mesin stamping dan pengawasan kualitas yang

membutuhkan konsentrasi serta ketelitian, pada bagian maintenance, kerusakan mesin secara bersamaan dan keterbatasan peralatan cadangan dapat meningkatkan tekanan waktu, sedangkan pada bagian administrasi, gangguan sistem input data dapat menyebabkan penundaan dan penumpukan pekerjaan, hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja mencakup tuntutan fisik maupun mental yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, tetapi temuan tersebut tidak berarti bahwa peningkatan beban kerja tanpa batas akan meningkatkan kinerja. Implikasi penelitian lebih menekankan pentingnya pengaturan beban kerja secara proporsional agar tuntutan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pegawai. Distribusi pekerjaan yang tepat, dukungan sumber daya, dan pengelolaan waktu kerja diperlukan untuk mempertahankan produktivitas sekaligus mencegah beban kerja berlebihan yang dapat menurunkan kualitas kinerja (Wolpa & Dewanto, 2024).

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia

Berdasarkan hasil uji t, Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 9,143 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia. Hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 0,626 dan Standardized Coefficients Beta sebesar 0,660. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja diperkirakan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,626 satuan dengan asumsi Beban Kerja tetap. Nilai Beta yang lebih tinggi dibandingkan Beban Kerja (0,200) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam model penelitian. Temuan ini sejalan dengan Rosemary et al. (2023), Regen et al. (2024), dan Fitriyani et al. (2024) menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara konseptual, motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan dan mempertahankan perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, disiplin, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan (Lailiya & Kusuma, 2022; Rosemary et al., 2023). Kondisi tersebut relevan dengan PT Meihoku Industry Indonesia, karena masih ditemukan pegawai yang kurang berinisiatif dan kurang antusias ketika menghadapi peningkatan target produksi. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh dorongan internal maupun eksternal yang membuat pegawai berupaya mencapai target.

Motivasi kerja juga tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi mencakup penghargaan, hubungan kerja, kepemimpinan, serta kesempatan pengembangan diri. Rahmadhon et al. (2024) menjelaskan bahwa penghargaan dan kepemimpinan berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan Hidayanto et al. (2025) menekankan pentingnya budaya kerja positif dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Dalam perspektif teori ERG, kebutuhan pegawai mencakup kebutuhan eksistensi (*existence*), keterkaitan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*) (Alderfer, 1969). Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sekaligus menjadi variabel yang relatif paling dominan terhadap Kinerja Pegawai. Perusahaan perlu memperkuat motivasi melalui pemberian penghargaan yang layak, komunikasi dan hubungan kerja yang baik, kesempatan pengembangan, serta dukungan organisasi agar pegawai terdorong mempertahankan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 60,960 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian, Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Meihoku Industry Indonesia. Hasil ini sejalan dengan Rosemary et al. (2023) dan Fitriyani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linear berganda juga menunjukkan persamaan $Y = 10,281 + 0,167X_1 + 0,626X_2$. Kedua koefisien bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang masih dapat dikelola dan peningkatan motivasi kerja diperkirakan diikuti oleh peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Aprilyanto & Pratama (2025) serta Wolpa & Dewanto (2024)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,751 dan R Square sebesar 0,565. Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, sedangkan kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 56,5% perubahan kinerja. Sebesar 43,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Setelah mempertimbangkan jumlah variabel dan ukuran sampel, nilai Adjusted R Square sebesar 0,555 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model sebesar 55,5%. Kondisi tersebut sejalan dengan Robbins & Judge (2019), yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai karakteristik individu dan kondisi pekerjaan. Rizaldi et al. (2025) juga menyebutkan kemampuan, pengetahuan, dan faktor pekerjaan sebagai unsur yang dapat memengaruhi kinerja, sedangkan Mapata et al. (2024) menekankan peran faktor individu dan lingkungan organisasi.

Sesuai dinamika operasional PT Meihoku Industry Indonesia, Beban Kerja dan Motivasi Kerja perlu dikelola secara bersamaan. Tuntutan target produksi, penyelesaian perbaikan mesin pada bagian maintenance, serta pendataan dan pelaporan administrasi membutuhkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat meningkatkan kelelahan dan mengganggu konsentrasi, sedangkan motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai mengerahkan usaha lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan Lailiya & Kusuma (2022), Rahmadhon et al. (2024) dan Regen et al. (2024) yang menunjukkan keterkaitan beban kerja dan motivasi dengan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, dengan F hitung 60,960 dan R Square 0,565. Nilai Standardized Beta Motivasi Kerja sebesar 0,660 yang lebih tinggi daripada Beban Kerja sebesar 0,200 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang relatif paling dominan dalam model penelitian. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan pengelolaan beban kerja dengan peningkatan motivasi melalui pembagian tugas sesuai kapasitas pegawai, dukungan fasilitas dan waktu kerja, pemberian penghargaan, komunikasi yang baik, serta kesempatan pengembangan diri. Pendekatan tersebut sejalan dengan Rahmadhon et al. (2024), dan Wolpa & Dewanto (2024) yang menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja dan motivasi dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis terhadap 97 pegawai PT Meihoku Industry Indonesia, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung 2,765 dan signifikansi 0,007 < 0,05, sehingga H1 diterima; Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t hitung 9,143 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima, serta memiliki pengaruh relatif lebih dominan dengan nilai

Standardized Coefficients Beta sebesar 0,660; dan Beban Kerja serta Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai F hitung 60,960 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Nilai R Square sebesar 0,565 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 56,5% perubahan Kinerja Pegawai, sedangkan 43,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of A New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Aprilyanto, M. D., & Pratama, M. A. N. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 1123–1132. <https://doi.org/https://doi.org/10.69662/akademik.v5i2.1323>
- Fitriyani, I., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., & Saat, S. A. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(02), 397–406. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i02.697>
- Hidayanto, L., Jumhana, E., & Subardi, D. (2025). Analisis Membangun Budaya Kerja yang Positif Untuk Dapat Meningkatkan Loyalitas Terhadap Karyawan. *MASMAN Master Manajemen*, 3(1), 153–160. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i1.727>
- Lailiya, U. N., & Kusuma, K. A. (2022). The Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance in Sidoarjo. *Academia Open*, 7. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3261>
- Mapata, D., Wenno, M., Nuryani, N. N. J., Prena, G. D., Trimurti, C. P., Wahyuni, N., Purnamasari, E. D., Hernawan, M. A., Regar, E., Stefhani, Y., Ismartaya, Nusa, G. H., Kartini, E., & Faisal, M. (2024). *Manajemen keuangan: Teori, analisis, dan aplikasi*. Media Sains Indonesia.
- Rahmadhon, G., Firdaus, V., & Sumartik, S. (2024). The Mediating Role of Work Motivation: The Effect of Leadership, Workload, and Reward on Employee Performance. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(2), 190–208. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i2.10704>
- Regen, R., Dominanto, B., & Jamhari, J. (2024). The Effect of Work Motivation, Service Quality and Employee Workload on Employee Performance. *Jurnal Ekobistek*, 13(4), 234–240. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i4.870>
- Rizaldi, R., Dahlan, F., & Majojo, M. Y. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil: Studi kasus pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. *Al-Mizan: Jurnal Kajian Hukum Dan Ekonomi*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.59115/almizan.vi.247>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (18th edition). Pearson.
- Rosemary, R. E., Siregar, E., & Hutapea, G. T. (2023). The Influence of Workload and Work Motivation on Employee Performance at PT Tugu Reasuransi Indonesia. *Fundamental Management Journal*, 8(1p), 90–109. <https://doi.org/10.33541/fjm.v8i1p.4786>
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2014). *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Alfabeta.
- Wolpa, Trb. D., & Dewanto, D. (2024). The Influence of Workload and Work Motivation on The Performance of PT Employees. West Aceh Fertile Land Works. *Journal of Management and Energy Business*, 3(2). <https://doi.org/10.54595/jmeb.v3i2.63>