

## Kajian Motivasi Karyawan Berdasarkan Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang

Ulil Amri<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan<sup>1</sup>

Email: <sup>1</sup> [ulil\\_amri@univ-tridinanti.ac.id](mailto:ulil_amri@univ-tridinanti.ac.id)

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article History</b></p> <p>Submission : 07/09/2025 Review : 07/12/2025 Revised : 09/12/2025 Accepted : 09/12/2025 Published : 02/01/2026</p>	<p><i>This study discusses the Study of Employee Motivation Based on Work Involvement and Workload of Employees of PT Berlian Maju Motor. The results of the study can be seen from the results of the F Test that Employee Work Involvement and Workload have an effect on Employee Motivation which can be seen from the significant value of 0.000 &lt; 0.05, and the results of the t test in this study can be seen that there is Work Involvement (X1) on Employee Motivation (Y) with a significant level of 0.000 &lt; 0.05 there is also the Effect of Workload (X2) on Employee Motivation (Y) with a significant level of 0.000 &lt; 0.05. The results of the correlation test of the two variables above are 0.717 (R Square) which shows that there is a strong relationship between the variables of Work Involvement (X1) and Workload (X2) on Employee Motivation (Y). The results of the R square (R<sup>2</sup>) of 0.514 (51.4%) this figure illustrates the percentage contribution of the influence of the Independent variables of Work Involvement (X1) and Workload (X2) on the dependent variable Employee motivation is 51.4% while the remaining 48.6% is influenced by other variables not mentioned in this study.</i></p>
<p><b>Keywords</b> Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Karyawan</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Penelitian ini membahas Kajian Motivasi Karyawan Berdasarkan Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan PT Berlian Maju Motor. Hasil penelitian dapat di lihat dari hasil Uji F bahwa Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan yang dilihat dari nilai signifikan nya <math>0,000 &lt; 0,05</math> , serta hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa ada Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Motivasi Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math> juga terdapat Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Motivasi Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>.. Adapun hasil uji korelasi dari dua variabel diatas sebesar 0,717 ( R Square ) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) terhadap Motivasi Karyawan ( Y ) Adapun hasil R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,514 ( 51,4 % ) angka tersebut menggambarkan ada nya persentase sumbangan pengaruh variabel Independen Keterlibatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2 )terhadap variabel dependen Motivasi Karyawan sebesar 51,4 % sedangkan sisa nya yaitu 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.</p>

## PENDAHULUAN

Motivasi merupakan energi eksternal dan internal yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan tertentu (Ryan & Deci, dalam (Risman, 2023). Motivasi intrinsik, terkait dengan kepuasan pribadi dan makna kerja, telah terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kinerja yang membutuhkan kreativitas dan inovasi. Motivasi ekstrinsik, berasal dari faktor luar seperti bonus dan promosi, lebih efektif untuk tugas-tugas yang terstruktur dan berulang.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Robbin and Judge dalam (Hakimah et al., 2023). Dorongan (motivasi) memperlihatkan cara karyawan memiliki kemauan optimal untuk menggapai tujuannya. Tambahan pula, motivasi diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Jika semangat kerja dan motivasi digabungkan, akan menghasilkan kinerja karyawan yang terbaik. Kesimpulan studi (Dewi & Yudiaatmaja, 2025). Motivasi kerja memberikan efek positif dan signifikan pada kinerja Peternak Kambing P4S Sumber Rejeki Desa Sepang.

Agar tercipta lingkungan kerja terkendali, perusahaan bisa menyediakan berbagai peralatan pendukung bagi karyawan dalam berinovasi dan berkreasi, sistem yang adil, struktur organisasi yang fleksibel, dan pembagian tugas yang jelas (Saputra, 2023). Keterlibatan kerja karyawan merupakan konsep multi dimensi. Keterikatan atau partisipasi karyawan pada organisasi dapat berupa keterikatan emosional, kognitif, bahkan psikologis. Keterlibatan kerja karyawan merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan puas dan antusias. Robbins dan Judge dalam (Kurniadi, 2025) berpendapat keterlibatan kerja karyawan adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya organisasi.

Selain keterlibatan kerja, beban kerja adalah salah satu faktor krusial yang perlu diperhatikan karena jika beban kerja meningkat, seperti melakukan tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya atau memiliki deadline yang ketat dalam menyelesaikan target produksi yang ditentukan perusahaan, maka akan berdampak pada penurunan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan serta kualitas hasil kerja. Beban kerja berkorelasi negatif dengan peningkatan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika beban kerja dikelola dengan baik, maka dampak-dampak tersebut dapat diminimalkan berkat adanya peningkatan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Ali et al., 2022).

Pengukuran beban kerja dapat diartikan sebagai suatu metode untuk memperoleh data tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis melalui analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya. Pengukuran beban kerja merupakan salah satu metode manajemen untuk memperoleh informasi jabatan melalui proses penelitian dan analisis yang sistematis.

Informasi jabatan tersebut bertujuan untuk menyempurnakan organisasi dalam hal kelembagaan, administrasi, dan manajemen sumber daya manusia (Mulya Putri et al., 2023).

PT. Berlian Maju Motor Palembang adalah dealer resmi mobil Mitsubishi dan Fuso di Palembang, Sumatera Selatan, dan melayanani purna jual kendaraan baru roda empat. Selain itu, disediakan layanan pinjaman, servis center, dan asuransi mobil. Karyawannya dituntut untuk dapat menjual mobil dalam jumlah tertentu. Karyawan diberi target penjualan yang biasanya ditentukan berdasarkan analisis pasar, data penjualan sebelumnya, dan tujuan perusahaan. Jika karyawan tidak dapat memenuhi target penjualan mobil dalam 1 bulan, maka beberapa hal yang mungkin terjadi adalah:

1. Pemberian Peringatan: Perusahaan mungkin akan memberikan peringatan kepada karyawan yang tidak memenuhi target penjualan.
2. Pengurangan Insentif: Karyawan mungkin tidak akan mendapatkan insentif atau bonus yang dijanjikan jika target penjualan tidak tercapai.
3. Pelatihan atau Pembinaan: Perusahaan mungkin akan memberikan pelatihan atau pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan penjualan mereka.
4. Peninjauan Kinerja: Perusahaan mungkin akan melakukan peninjauan kinerja karyawan untuk menentukan apakah karyawan tersebut masih sesuai dengan posisi penjualan.
5. Penghentian Kontrak: Jika karyawan terus-menerus tidak dapat memenuhi target penjualan, perusahaan mungkin akan mempertimbangkan untuk menghentikan kontrak kerja.

Hal tersebut merupakan beban kerja yang cukup berat bagi karyawannya. Akibatnya banyak karyawan PT. Berlian Maju Motor Palembang yang cenderung individualis dan kurang peduli dengan rekan kerja. Hal ini menyebabkan kurangnya kerja sama tim dan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu penelitian**

Tempat penelitian pada PT. Berlian Maju Motor Palembang yang berlokasi di Jalan KH. Wahid Hasyim No. 1053 Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Waktu penelitian dilakukan bulan September 2025 sampai Nopember 2025.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Berlian Maju Motor Palembang yang berjumlah 49 orang. Jumlah itu menjadi sampel untuk penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini berjumlah 49 Responden, Adapun Teknik pengujian dengan menggunakan *SPSS*. uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pegukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Syarat yang digunakan dalam uji validitas adalah nilai  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ . Jika kurang dari 0,281 (Nilai R Kritis ) maka tidak dipakai atau tidak valid )

Setelah dilakukan pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$  atau lebih besar dari 0,281. selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel X1

No. Item	$r_{Hitung} X_1$	$r_{Hitung} X_2$	$r_{Hitung} Y$	Keterangan
1	0,689**	0,588**	0,681**	Valid
2	0,500**	0,638**	0,717**	Valid
3	0,744**	0,555**	0,612**	Valid
4	0,492**	0,640**	0,574**	Valid
5	0,519**	0,581**	0,337**	Valid
6	0,401**	0,640**	0,681**	Valid
7	0,622**	0,534**	0,607**	Valid
8	0,616**	0,572**	0,574**	Valid
9	0,563**	0,715**	0,438**	Valid
10	0,588**	0,697**	0,609**	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Menggunakan SPSS 22.00

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat dilakukan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian ini dengan menggunakan alfa cronbach dengan menggunakan SPSS 22 scale Reability. Hasil pengujian reliabilitas pada instrument penelitian ini dinyatakan realiabel apabila nilai alfa dari tiap variabel diatas 0,600 . adapun hasilnya sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha $X_1$	,743	reliabel.
Cronbach's Alpha $X_2$	,807	reliabel.
Cronbach's Alpha $Y$	, .625	reliabel.

### Hasil Analisis Data

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji Normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik. Kriteria pengujian pada Uji Normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sig.  $> 0,05$  menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov.  $< 0,05$  menunjukkan data tidak berdistribusi normal

Hasil Uji Normalitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53305602
Most Differences	Extreme Absolute	.090
	Positive	.082
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa data-data dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 pada uji Kolmogorov Simirnov yaitu sebesar 0,200.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas, regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, yaitu dengan menggunakan batas *Variance Infation Factor* (VIF) dan batas toleransi adalah  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,656	1,524
X2	0,770	1,298

*Sumber: Hasil olah data SPSS 22*

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance setiap variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukan dengan nilai yang tidak sama antar satu varian dari residual. Dalam hal ini ada metode pengujian menggunakan teknik teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan variabel independent dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independent dengan nilai Unstandardized Residual didapat signifikan (Sig. 2 tailed) lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
X1	0,541
X2	0,929

*Sumber: Hasil olah data SPSS 22*

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa nilai setiap variabel lebih dari 0,05, maka dapat disiulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,618	5,789		2,525	,015
Keterlibatan Kerja	,421	,099	,454	4,273	,000
Beban Kerja	,544	,128	,451	4,241	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASIKERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22

Dari hasil pengelolahan data menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk pelatihan (X1) Sebesar 0,00 dan nilai koefisien komunikasi (X2) sebesar 0,00 dan nilai constant sebesar 14,618, sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 14,618 + 0,421 X_1 + 0,544 X_2 + e$$

## Analisis Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan ( simultan ) antara dua atau lebih variabel Keterlibatan Kerja (X1) dan variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel terikat Motivasi karyawan (Y) PT Berlian maju Motor Palembang adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

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	,717a	,514	,493	2,830	,514	24,298	2	46	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dasar pengambilan keputusan koefisien korelasi sebagai berikut :

- Jika nilai Sig F change < 0,05, maka berkorelasi
- Jika nilai Sig F change > 0,05 , maka tidak berkorelasi

Dari output SPSS diatas, diketahui nilai Sig F change sebesar 0,000. Karena nilai sig f change 0,000 < 0,05. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji koefisien korelasi maka dapat disimpulkan pula bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X1) dan variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan ( Y) sebesar 0,717

### Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independent mampu mempengaruhi variabel dependent. Yaitu variabel Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Berlian maju Motor Palembang Sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717a	,514	,493	2,830

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

### Uji Hipotesis

#### Uji F ( Uji Bersama-sama )

Untuk mengetahui variabel Keterlibatan Kerja (X1) , dan Beban Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan menggunakan uji F.

Tabel 9 Hasil Uji F

### ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1    Regression	389,067	2	194,534	24,298	,000b
Residual	368,280	46	8,006		
Total	757,347	48			

- a. Dependent Variable: Motivasi Kerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja , Beban Kerja

Dengan melihat output diatas berarti dua hipotesis (Ha) yang diajukan dalam uji t ini sebagai berikut :

- Pengaruh variabel Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawn (Y ) PT. Berlian Maju Motor Palembang.
- Pengaruh Beban Kerja ( X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) PT. Berlian Maju Motor Palembang.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dibab IV sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Berdasarkan hasil Uji t (Parsial) bahwa terdapat Pengaruh antara Variabel Keterlibatan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan  $0,000 \leq 0,05$  (a) , maka Ho ditolak dan Ha Diterima , Adapun Pengaruh antara Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka H0 Diterima dan Ha Ditolak. (2) Adapun hasil uji F dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara Simultan (bersama-sama) terhadap variabel Motivasi Kerja karyawan (Y).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut : Untuk PT. Berlian Maju Motor Palembang, sesuai dengan penelitian yang telah diuraikan membuktikan bahwa adanya Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara signifikan, walaupun dalam hasil Uji  $R^2$  meunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini, penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel lain yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula hasil yang didapat oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., Besar, G., Ekonomi, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). Pengukuran organizational citizenship behavior: Beban kerja, budaya kerja dan motivasi (Studi literature review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 83–93.
- Dewi, K. P., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Peternak Kambing P4S Sumber Rejeki Desa Sepang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 11(2), 635–644.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 515–522.
- Kurniadi, W. (2025). Peranan Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 3(1), 16–22.
- Mulya Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2).
- Risman, R. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464–484.
- Saputra, F. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 1(4), 165–175.