

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



QUENTIN HANDI ROH CAHYO PRIMA

NIM: 2122106

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTASI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG**

2024

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk melengkapi persyaratan
dalam memperoleh gelar Sarjana S1**



QUENTIN HANDI ROH CAHYO PRIMA

NIM: 2122106

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTASI
UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS
PALEMBANG**

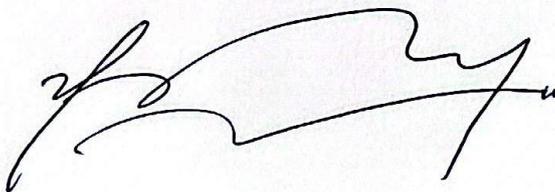
2024

SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET DI
KOTA PALEMBANG

Disusun oleh:
QUENTIN HANDI ROH CAHYO PRIMA
NIM: 2122106

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Johan Gunady Ony, S.E., M.Si., CHRS

Tanggal 18 Juli 2025

SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET DI
KOTA PALEMBANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

QUENTIN HANDI ROH CAHYO PRIMA
NIM: 2122106

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal, 28 Juli 2025
Dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

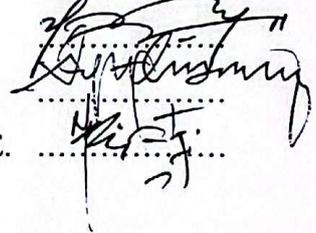
Nama Lengkap

Ketua : Johan Gunady Ony, S.E., M.Si., CHRS.

Anggota : Agatha Septiana Sri Ratnasari, S.E., M.Si., CHRMP.

Anggota : Drs. Ignasius Heri Satrya Wangsa, SCJ., M.M., PGCE.

Tanda Tangan



Palembang, 28 Juli 2025

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Akuntansi

Universitas Katolik Musi Chatitas Palembang



Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**SELAMA MASIH ADA DOA DAN USAHA,
TIDAK ADA YANG MUSTAHIL UNTUK MENCAPAI MIMPI**

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- **Tuhan Yesus Kristus**
- **Ayah dan Ibuku**
- **Adikku**
- **Sahabat, Teman, Kerabat Terdekat**
- **Universitas Katolik Musi Charitas**

**PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Quentin Handi Roh Cahyo Prima

NIM : 2122106

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA PALEMBANG** adalah karya saya.

Skripsi ini adalah karya ilmiah yang bebas dari unsur plagiarisme. Apabila dikemudian hari terbukti ada unsur plagiarisme pada isi karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas Katolik Musi Charitas.

Demikianlah pernyataan yang saya buat dengan sungguh-sungguh dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 28 Juli 2025

Pemberi Pernyataan



Quentin Handi Roh Cahyo Prima

PERNYATAAN
PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Quentin Handi Roh Cahyo Prima

NIM : 2122106

Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MINIMARKET DI
KOTA PALEMBANG**

Menyatakan bahwa saya memberi hak kepada Universitas Katolik Musi Charitas untuk mempublikasikan skripsi saya tanpa adanya perizinan dari penulis selama nama tetap tercantum sebagai penulis.

Demikianlah pernyataan yang saya buat dengan sungguh-sungguh dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 28 Juli 2025

Pemberi Pernyataan



Quentin Handi Roh Cahyo Prima

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan minimarket di Kota Palembang. Jenis pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu *Non-Probability Sampel* dengan *Purposive Sampling* yang tentukan berdasarkan kriteria yang terdiri berstatus karyawan tetap, telah bekerja minimal 1 (satu) tahun, serta bekerja dibagian pelayanan seperti kasir, pramugari dan sejenisnya, Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner (*print out*) dan wawancara. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS versi 21. Hasilnya adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Lalu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of workload and work motivation on the performance of minimarket employees in Palembang City. The type of approach used in this research is quantitative. The sampling technique used is Non-Probability Sampling with Purposive Sampling, determined based on specific criteria, including being a permanent employee, having worked for at least one (1) year, and serving in customer service positions such as cashier, shop attendant, and similar roles. Data collection techniques involve the distribution of printed questionnaires and interviews. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis with SPSS version 21 software. The results indicate that workload has a positive and significant influence on the performance of minimarket employees in Palembang City. Furthermore, work motivation also has a positive and significant influence on the performance of minimarket employees in Palembang City.

Keywords : Workload, Motivation work, and Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas kasih dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang” dengan baik dan lancar. Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir sebagai syarat kelulusan strata satu (S1) jurusan manajemen di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang.

Peneliti juga menyadari bahwa penulisan pada skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dalam hal tata cara penulisan ataupun pembahasan materi yang diteliti. Hal ini disebabkan karena adanya berbagai hambatan atau kendala dalam melakukan penelitian dan juga batas kemampuan yang dimiliki peneliti. Maka dari itu, peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun supaya dapat memperbaiki berbagai kekurangan dan kesalahan pada skripsi ini. Harapannya adalah semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagai informasi dan juga referensi penelitian bagi pembaca, peneliti, serta pihak lainnya di masa yang akan datang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, banyak orang-orang yang turut serta dalam membantu, memberikan semangat, membimbing, dan menyampaikan doa kepada peneliti. Maka peneliti tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberikan petunjuk dalam menghadapi berbagai hambatan dari awal hingga akhir proses perjalanan selama kuliah;
2. Kedua orang tua dan adik yang telah memberikan banyak dukungan, bantuan, dan juga semangat selama proses penulisan skripsi ini;
3. Bapak Dr. Maria Yosaphat Dedi Haryanto, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;

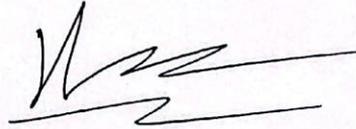
4. Ibu Ming Chen, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
5. Ibu Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;
6. Bapak Johan Gunady Ony, S.E., M.Si., CHR.S. selaku dosen pembimbing akademik dan juga dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan arahan, nasihat, solusi permasalahan, dan juga bimbingan yang sangat membantu saya selama proses perkuliahan serta proses penyusunan skripsi dengan baik serta penuh kesabaran;
7. Kepada dosen penguji Ibu Agatha Septiana Sri Ratnasari, S.E., M.Si., CHRMP. dan Bruder Drs. Ignasius Heri Satrya Wangsa, SCJ., M.M., PGCE;
8. Seluruh dosen Universitas katolik Musi Charitas Palembang yang telah memberikan berbagai ilmu serta arahan yang berguna dalam membantu saya selama proses perkuliahan;
9. Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Bisnis dan Akuntansi Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah memberikan pengalaman, pelajaran berharga, dan hal lainnya yang tidak akan terlupakan selama satu periode;
10. Seluruh mahasiswa Angkatan 2021 yang telah menemani saya selama proses perkuliahan dari awal hingga saat ini dan pembentukan karakter pribadi, baik sesama prodi manajemen maupun diluar prodi manajemen;
11. Terima kasih untuk Erwin Baktiar Siburian, Pipen Wahyudi, Cakra Nanda, Rhec Dwi Saputra, dan Widiantara Putera Salempang selalu bersama saya dalam hal apapun baik selama di kampus maupun di luar kampus;
12. Seluruh staff dan karyawan Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang telah berjasa dalam membantu mengurus berbagai kebutuhan

administrasi dan lain sebagainya di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang;

13. Semua responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi ini;
14. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu yang telah memberi bantuan, dukungan, dan pelajaran berharga selama proses perkuliahan.

Dengan ini penulis berharap penelitian ini dapat menjadi manfaat yang berharga bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas seluruh dukungan yang diberikan selama proses penyusunan penelitian ini.

Palembang, 28 Juli 2025



(Quentin Handi Roh Cahyo Prima)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA	vi
ABSTRAKSI	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Manfaat Penelitian	20
1. Manfaat Teoritis	20
2. Manfaat Praktis	20
E. Sistematika Penulisan	21
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Teori Dua Faktor Herzberg (<i>Two-Factor Theory</i>).....	25
B. Beban Kerja	26
1. Pengertian Beban Kerja	26
2. Jenis Beban Kerja	27
3. Faktor-Faktor Beban Kerja	28
4. Indikator Beban Kerja.....	29
C. Motivasi Kerja.....	30

1. Pengertian Motivasi Kerja	30
2. Indikator Motivasi Kerja.....	31
3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	32
D. Kinerja	33
1. Pengertian Kinerja.....	33
2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	34
3. Indikator Kinerja Karyawan.....	36
E. Penelitian Terdahulu	37
F. Kerangka Konseptual.....	42
G. Pengembangan Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	47
B. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi.....	47
2. Sampel	47
C. Jenis dan Sumber Data	49
1. Data Primer	49
2. Data Sekunder	49
D. Teknik Pemngumpulan Data	50
1. Kuesioner	50
2. Wawancara.....	50
E. Variabel Penelitian dan Pengukuran.....	51
F. Teknik Analisis Data	56
1. Uji Kualitas Instrumen Penelitian	56
a. Uji Validitas.....	56
b. Uji Reliabilitas	56
2. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji Multikolinearitas	58
c. Uji Heteroskedastisitas	58
3. Analisis Statistik Deskriptif	59
4. Analisis Regresi Linear Berganda	59

5. Uji Kelayakan Model.....	60
a. Uji F.....	60
b. Uji Koefisien Determinasi.....	60
6. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Responden.....	62
1. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	64
2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
5. Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	68
B. Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	68
1. Uji Validitas.....	68
2. Uji Reliabilitas.....	70
c. Uji Asumsi Klasik.....	71
1. Uji Normalitas.....	71
2. Uji Multikolinearitas.....	71
3. Uji Heteroskedastitas.....	72
D. Analisis Statistik Deskriptif.....	73
1. Kuesioner Variabel Beban Kerjs.....	73
2. Kuesioner Variabel Motivasi Kerja.....	74
3. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	76
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
F. Uji Kelayakan Model.....	78
1. Uji F.....	78
2. Uji Koefisien Determinasi.....	79
G. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	79
H. Pembahasan.....	80

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan..... 86

B. Keterbatasan..... 86

C. Saran..... 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. 10 Negara Pasar Ritel Terbesar.....	4
Tabel 1.2. Data Jumlah Gerai Minimarket di Indonesia Tahun 2022.....	5
Tabel 1.3 Hasil (Pra Survei) Wawancara Terkait Beban Kerja.....	10
Tabel 1.4 Hasil (Pra Survei) Wawancara Terkait Motivasi Kerja.....	12
Tabel 1.5 Hasil (Pra Survei) Wawancara Terkait Kinerja Karyawan.....	14
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Penilaian Berdasarkan Skala Likert.....	50
Tabel 3.2 Variabel dan Pengukuran.....	51
Tabel 4.1 Rincian Jumlah Data Kuesioner yang Didapat.....	62
Tabel 4.2 Rincian Tempat Kerja Responden.....	63
Tabel 4.3 Profil Usia Responden.....	64
Tabel 4.4 Profil Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 4.5 Profil Pendidikan Terakhir Responden.....	66
Tabel 4.6 Profil Lama Bekerja Responden.....	67
Tabel 4.7 Profil Jabatan Responden.....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Realiabilitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Normalitas.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastitas.....	73
Tabel 4.13 Variabel Beban Kerja.....	73
Tabel 4.14 Variabel Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.15 Variabel Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Responden
- Lampiran 2. Pertanyaan dan Hasil Wawancara Responden
- Lampiran 3. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Rekapitulasi Profil Responden
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8. Hasil Uji t dan Analisis regresi Linear Berganda
- Lampiran 9. Hasil Uji F
- Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 11. Dokumentasi Wawancara Kepada Responden
- Lampiran 12. Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 14. Persentase Hasil Plagiarisme

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dimasa kini lebih dibutuhkan setiap perusahaan manapun, karena berdampak pada kelangsungan kegiatan usaha. Perusahaan diharuskan mampu memperlihatkan kelebihan yang dimiliki baik produk barang ataupun jasa supaya bisa bersaing secara ketat dengan kompetitor perusahaan lainnya. Kelebihan yang telah dimiliki perusahaan harus dipertahankan dan juga diperbahruhi dari waktu ke waktu agar menyesuaikan perkembangan zaman dan mampu mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Perusahaan mengandalkan keahlian sumber daya manusia guna melaksanakan pekerjaan menurut jabatan tertentu agar memperoleh tujuan yang telah disepakati. Selain itu, perusahaan juga harus meningkatkan kemampuan dan juga keterampilan setiap sumber daya manusia supaya searah dengan tujuan perusahaan yang akan dicapai. Menurut Mapata et al., (2024:2) sumber daya manusia merupakan seluruh potensi yang dimiliki seseorang, baik kemampuan fisik maupun intelektual yang berkembang melalui proses belajar dan bekerja dalam mengatur serta menggunakan kemampuan yang terbatas secara optimal. Menurut Cen (2022:2) sumber daya manusia adalah semua individu yang tergabung baik secara langsung ataupun tidak langsung yang bekerja supaya tujuan dari organisasi maupun perusahaan dapat

tercapai. Kedua pengertian tersebut dapat dirumuskan sumber daya manusia merupakan keterlibatan secara tidak langsung maupun langsung seluruh individu dalam setiap organisasi atau perusahaan yang terus berkembang dengan adanya potensi fisik dan intelektual yang dimiliki seseorang melalui proses belajar dan bekerja untuk meraih tujuan dengan optimal.

Dikutip melalui Detik.com, berdasarkan informasi yang diperoleh dari *International Institute for Management Development (IMD)* menyatakan bahwa pada tahun 2024 Indonesia berada diperingkat 46 dari 67 negara dengan tingkat daya saing keahlian sumber daya manusia, di mana pada tahun 2023 Indonesia berada diposisi 47. Adanya peningkatan daya saing sumber daya manusia didukung dengan beberapa faktor seperti pengembangan sumber daya manusia dan investasi. (<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7547943/daya-saing-keahlian-sdm-indonesia-peringkat-46-dunia-dan-nomor-3-di-asean>, diakses pada 15 Januari 2025, pukul 19.25 WIB).

Pada era saat ini, banyak kemudahan ditawarkan agar seseorang mencapai apa yang diinginkan seperti berbelanja. Ketika berada di suatu tempat sangat mudah menemukan tempat belanja, contohnya toko kelontong, minimarket, hingga supermarket. Di Indonesia ada dua konsep ritel yang diterapkan yaitu konsep ritel tradisional dan konsep ritel modern. Konsep ritel tradisional ialah ritel skala kecil yang umumnya dikelola oleh masyarakat dengan melakukan transaksi jual beli barang secara tawar menawar, contohnya adalah pedagang kaki lima, pasar tradisional dan kios. Lalu konsep ritel modern merupakan ritel skala besar yang telah menggunakan sistem penjualan serta pelayanan lebih modern yang

mengedepankan teknologi. Contohnya yaitu minimarket, dan juga supermarket (Leovani, 2021).

Menurut Hendri Ma'ruf dalam Gere et al., (2024) Minimarket ialah toko yang berisi berbagai macam kebutuhan masyarakat dengan konsep lebih modern yang terletak dekat dengan kawasan pemukiman masyarakat supaya melampaui toko maupun warung. Minimarket menjual berbagai produk kebutuhan sehari-hari misalnya makanan, minuman, hingga kebutuhan rumah tangga. Hal yang membedakan minimarket dengan jenis ritel modern lainnya yaitu ukuran bangunan yang digunakan cenderung kecil dengan luas 100 hingga 400 meter persegi, lalu berlokasi didekat area pemukiman penduduk dan penerapan jam operasional yang lebih lama.

Dikutip dari Goodstats.id, Kearney (2022), menyatakan Indonesia menempati posisi empat *Global Retail Development Index* (GRDI) dengan nilai indeks 53 di atas negara Malaysia dengan nilai 54,1, India dengan nilai indeks 64,4 dan yang menduduki posisi atas yaitu negara China dengan indeks sebesar 72,8. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indonesia berada di negara dengan pasar ritel terbesar, sehingga banyaknya gerai-gerai minimarket yang tersebar diberbagai wilayah. (<https://goodstats.id/article/daftar-negara-dengan-indeks-pasar-ritel-terbesar-di-dunia-indonesia-peringkat-berapa-dJ8v7>, diakses pada 15 Januari 2025, pukul 20.00 WIB).

Tabel 1.1**10 Negara Pasar Ritel Terbesar**

Nama Negara	Nilai Indeks
China	72,8
India	64,4
Malaysia	54,1
Indonesia	53
Bangladesh	53
Maroko	52,2
Mesir	52
Ghana	51,9
Vietnam	51,8
Republik Dominika	51

Sumber: Kearney, 2022

Fenomena banyaknya pertumbuhan gerai ritel kecil atau minimarket di Indonesia disebabkan adanya perubahan pola konsumen, akibatnya banyak masyarakat beralih dari pasar tradisional ke minimarket yang lebih nyaman, dan produk ditawarkan lebih bervariasi. Gerai ritel kecil yang populer di Indonesia saat ini adalah Indomaret, Alfamart, Dan Alfamidi. Berdasarkan data *Euromonitor* yang dikutip dari Databoks.com ditahun 2022, Alfamart mampu memperoleh pendapatan sebesar US\$ 7,6 miliar meningkat 40% dibandingkan 2021. Lalu Indomaret mencapai pendapatan penjualan sebesar US\$ 7,6 miliar, meningkat 22,7% dari pada tahun 2021. Alfamidi memperoleh pendapatan US\$ 1,1 miliar pada tahun 2022. Data tersebut menunjukkan minimarket merupakan segmen terbesar di Indonesia dan untuk di masa depan pendapatan tersebut diperkirakan akan terus meningkat. (<https://databoks.katadata.co.id/infografik/2023/07/18/inilah-toko-retail-terlaris-di-indonesia-2022-alfamart-juara>, diakses pada 15 Januari 2025, pukul 20.30 WIB).

Seiring meningkatnya daya beli konsumen, jumlah gerai minimarket di Indonesia semakin banyak. Berdasarkan data dari *United States Department of Agriculture* (USDA) pada bulan Juli 2023 yang dikutip melalui databoks.katadata.co.id, Indomaret menjadi minimarket dengan gerai terbanyak di Indonesia. Pada posisi pertama ditempati Indomaret dengan jumlah gerai sebanyak 19.996. Posisi kedua ditempati Alfamart dengan jumlah 17.394 gerai, dan Alfamidi menempati posisi 3 dengan jumlah gerai 2.273. Dapat disimpulkan bahwa ketiga minimarket tersebut menguasai pasar di Indonesia yang mempunyai koneksi yang begitu luas di berbagai wilayah. Sejalan dengan tingginya minat konsumen berbelanja di miniarket diperkirakan ketiga gerai tersebut akan terus memperluas jaringan untuk membuka gerai baru.

Tabel 1.2
Data Jumlah Gerai Minimarket di Indonesia Tahun 2022

Nama Minimarket	Jumlah Gerai
Indomaret	19.996
Alfamart	17.394
Alfamidi	2.273

Sumber: databooks.katadata.co.id

Pertumbuhan gerai minimarket juga terjadi di wilayah Kota Palembang. Berlandaskan data Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Palembang, Indomaret merupakan minimarket terbanyak di Kota Palembang yaitu sebanyak 318 gerai. Lalu Alfamart yang merupakan minimarket terbanyak kedua dengan jumlah 209 gerai, jumlah kedua minimarket tersebut tersebar di 18 Kecamatan di Kota Palembang. Selain kedua minimarket

tersebut, Alfamidi juga turut dalam meningkatkan jumlah minimarket yang diberada di kota tersebut. Dikutip dari salah satu website berita Sumselupdate.com Alfamidi telah membuka 5 gerai baru yang berada di Jalan Sultan Mansyur, Jalan Angkatan 66, Jalan Lebak Murni, Jalan Koprul Anwar, dan yang terbaru di Jalan Opi Raya. (<https://sumselupdate.com/palembang-lagi-ramai-dengan-alfamidi-ternyata-ini-perbedaannya-dengan-Alfamart/>, diakses pada 16 Januari 2025, pukul 14.05 WIB).

Seiring banyaknya minat konsumen berbelanja di minimarket, maka jumlah minimarket di suatu wilayah semakin meningkat dan juga jumlah karyawan yang dibutuhkan semakin banyak. Maka karyawan dituntut agar bekerja dengan cepat dan tanggap, melayani konsumen sepanjang hari serta menyiapkan barang-barang yang dibutuhkan. Kegiatan tersebut menyebabkan karyawan mengalami tekanan berat dalam melakukan tugasnya sehingga mengurangi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Salah satu faktor yang sering kali menjadi dampak permasalahan kinerja karyawan yaitu beban kerja. Menurut Mahawati et al., (2021:51) beban kerja merupakan suatu aktivitas pekerjaan yang wajib dituntaskan oleh karyawan sebagai pemegang tanggung jawab dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut Haryanto, dalam Mahawati et al., (2021:50) beban kerja ialah sekumpulan aktivitas yang waib dituntaskan seorang diri ataupun kelompok berdasarkan periode waktu tertentu serta tidak melampaui batas wajar kemampuan individu. Koesomowidjojo dalam Mapata et al., (2024:125), mengungkapkan beban kerja adalah suatu rangkaian dalam memperhatikan kuantitas pekerjaan terhadap

ketelibatannya sumber daya manusia yang dimanfaatkan, dan diharuskan untuk melakukan sebuah aktivitas menyesuaikan ketentuan waktu yang ditetapkan. Pengelolaan beban kerja secara efektif penting untuk memperhatikan kapabilitas dan kemampuan seorang karyawan dan memastikan supaya melakukan pekerjaan dengan efisien serta memenuhi batas waktu yang ditetapkan. Tetapi apabila beban dilakukan diluar batas wajar maka akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga berpotensi menghasilkan kinerja dengan output yang kurang optimal.

Menurut Koesmowidjojo dalam Mapata et al., (2024:126), ada dua aspek yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan juga faktor internal. Faktor internal yaitu pengaruh timbul dari dalam individu akibat adanya reaksi eksternal beban kerja. Faktor tersebut terdiri dari faktor somatif seperti kondisi kesehatan, jenis kelamin, umur, kondisi tubuh dan faktor psikis seperti kepercayaan, persepsi, kepuasan, dan keinginan. Faktor eksternal merupakan pengaruh yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor ini meliputi dua tugas yakni tugas bersifat mental, dan tugas yang bersifat fisik. Tugas bersifat mental contohnya tingkat kesulitan kerja, tanggung jawab kerja, dan kerumitan kerja. Tugas bersifat fisik contohnya adalah sikap kerja, tempat kerja, sarana dan prasarana, kondisi kerja, serta tata ruang. Koesomowidjojo, dalam Mapata et al., (2024:128), mengungkapkan bahwa pengukuran beban kerja ditentukan melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Selain beban kerja, motivasi menjadi aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bartol dan Martin dalam Busro (2018:51) motivasi merupakan suatu energi yang dapat menopang perilaku individu supaya memberikan arah

aktivitas yang dilakukan serta sebagai pendorong untuk selalu berusaha. Menurut Robbins, dalam Busro (2018:50), motivasi merupakan keinginan untuk mengerahkan usaha secara maksimal dalam rangka tercapainya target organisasi, yang berpengaruh oleh sejauh mana upaya guna memenuhi berbagai kebutuhan individu. Semua perilaku serta tindakan yang dilaksanakan oleh seseorang umumnya merupakan akibat motivasi pribadi yang ada dalam diri individu. Dorongan merupakan faktor dalam menggerakkan kinerja. Apabila hal tersebut tidak diimbangi dengan kemampuan untuk mencapai kinerja maka dampaknya adalah kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan. Menurut Maslow, dalam Busro (2018:56) menyatakan bahwa indikator dari motivasi terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kebersamaan, sosial dan cinta, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Salah satu peristiwa mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilansir dari sebuah artikel berita yaitu *Rubicnews.com* seorang karyawan minimarket Alfamart bernama Fany telah berhasil mengagalkan aksi pencurian di gerai Alfamart Semarang. Kronologi peristiwa itu terjadi pada tanggal 13 April 2024, Fany melihat seorang pria mengambil barang tanpa membayar terlebih dahulu. Namun ketika pencuri itu melarikan diri Fany berusaha menghentikan aksi tersebut hingga terseret sepeda motor pelaku. Tindakan yang dilakukan oleh Fany mendapatkan perhatian dari manajemen Alfamart dan memberikan penghargaan yang terdiri dari bingkisan, uang tunai, dan kenaikan jabatan dari *Asisten Chief Of Store (ACOS)* menjadi *Chief Of Store (COS)*. Pihak Alfamart berkomitmen untuk memberi dukungan karyawan yang terlibat dan memberikan fasilitas pengobatan

bagi yang terluka atas peristiwa tersebut. (<https://www.rubicnews.com/berita/45312447109/viralaksinyayangberupayahentikanpencurianpegawaialfamartdisemarangdapathadiahdannaikjabatan>, diulas pada 6 maret 2025, pukul 19.32 WIB).

Motivasi dan beban kerja merupakan aspek yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara, dalam Suryani et al., (2020:2) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah *output* kerja yang secara kualitas dan kuantitas digapai oleh seorang karyawan ketika melakukan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang diterima. Setiap perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja agar menggapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Ferine (2024:3), kinerja merupakan aktivitas individu maupun kelompok disuatu organisasi yang mempengaruhi beragam aspek guna mewujudkan sasaran yang ditetapkan organisasi dengan rentang waktu yang ditentukan. Dalam mencapai target kinerja yang ditetapkan perusahaan, karyawan diwajibkan mengutamakan kepentingan seperti memberikan pelayanan terbaik, memenuhi kepuasan konsumen, disiplin serta inovatif supaya kinerja dihasilkan dapat maksimal. Robbins dalam Wardana et al., (2025:31) mengungkapkan bahwa ada 5 pengukuran kinerja karyawan yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan minimarket di Kota Palembang kepada 5 responden karyawan minimarket di Kota Palembang yang meliputi karyawan minimarket Alfamart sebanyak 2 orang, karyawan Indomaret sebanyak 2 orang, dan karyawan minimarket Alfamidi sebanyak 1 orang.

Tabel 1.3

Hasil (Pra Survei) Wawancara Terkait Beban Kerja

Pertanyaan Wawancara	Rangkuman Hasil Wawancara
Menurut Anda, apakah SOP yang ditetapkan perusahaan ini telah efektif dalam mengurangi kesalahan kerja dan potensi kecelakaan kerja?	Semua karyawan minimarket mengatakan bahwa belum efektif dalam mengurangi kesalahan kerja dan potensi kecelakaan kerja. Walaupun sesuai peraturan di SOP setiap pagi ada breafing untuk pengarahan kerja supaya pengarahan disetiap shif kerja lebih teratur, SOP ini sering tidak efektif karena tidak selalu sesuai dengan kondisi lapangan yang terjadi.
Apakah Anda merasa SOP yang ditetapkan cukup membantu untuk meminimalisir kesalahan tersebut?	Semua karyawan minimarket merasa bahwa SOP yang ditetapkan kurang membantu mengingat SOP ini sering tidak sesuai kondisi sebenarnya yang terjadi di gerai minimarket.
Apakah Anda seringkali harus bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan? Jika iya, apa penyebabnya?	Semua karyawan minimarket mengatakan bahwa sering kerja lebih jam kerja sesuai peraturan. Bila ada karyawan yang kerja melebihi jam tersebut mau tidak mau harus kerja secara loyalitas. Karena ramainya pembeli di jam sibuk dan tidak menentunya jam barang masuk, dimana barang yang masuk termasuk banyak.
Bagaimana perasaan Anda terhadap beban kerja saat harus bekerja di luar jam kerja normal?	Semua karyawan minimarket mengungkapkan bahwa rata-rata karyawan merasa cukup tertekan jika harus kerja diluar jam normal. Harus dikerjakan karena sudah risiko bila jadi karyawan ritel.
Apakah Anda merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sebanding dengan volume pekerjaan?	Semua karyawan minimarket mengungkapkan bahwa kurang sebanding sehingga karyawan harus pandai mengatur dan gunakan waktu sebaik mungkin. Karena waktu yang diberikan cukup ketat.

Apakah Anda sering merasa tertekan atau stres karena target kerja yang terlalu tinggi atau tidak realistis?	Semua karyawan minimarket mengungkapkan sering tertekan di situasi yang sedang ramai ditambah juga harus nyusun barang disertai melayani pembeli. Lalu di sisi lain lingkungan kerja saya ini cukup nyaman sehingga sesama rekan saling memberi dukungan.
---	---

Sumber: Data hasil wawancara yang diperoleh

Berdasarkan hasil wawancara yang dibuktikan pada tabel 1.3 terdapat fenomena bahwa para karyawan sering bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan perusahaan dikarenakan ramainya pembeli dan tidak menentunya jam barang masuk. Karyawan harus bersedia bekerja secara loyalitas apabila bekerja melewati batas jam kerja yang dapat menimbulkan tingginya tekanan kerja. Terjadinya perangkapan tugas seperti pada posisi pramuniaga, selain melayani konsumen juga diharuskan untuk mengangkat dan menyusun barang di display secara manual, membersihkan gerai, serta sebagai kasir. Walaupun karyawan mengalami tuntutan kerja tinggi, terdapat faktor lain seperti standard operating procedure (SOP) yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, kesejahteraan karyawan yang terpenuhi serta tumbuhnya rasa semangat dalam melaksanakan tugas. Namun, ada beberapa karyawan minimarket yang ada di Kota Palembang merasa bahwa SOP yang telah ditetapkan kurang efektif dalam meminimalisir kesalahan kerja dan potensi kecelakaan kerja.

Tabel 1.4

Hasil (Pra Survei) Wawancara Terkait Motivasi Kerja

Pertanyaan Wawancara Terkait Motivasi Kerja	Hasil Wawancara
Apakah perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar Anda, seperti area istirahat?	Semua karyawan minimarket membuktikan perusahaan telah menyediakan tempat istirahat nyaman dengan ruangan AC, gudang yang bersih dan sudah cukup memfasilitasi dalam mendukung aktivitas diri sendiri dan operasional gerai minimarket.
Apakah Anda merasa beban kerja yang Anda terima sebanding dengan gaji yang Anda terima?	Semua karyawan minimarket mengungkapkan bahwa beban kerja yang diterima sebanding dengan gaji yang diterima, karena gaji karyawan indomaret sudah sesuai dengan UMR Kota Palembang.
Menurut Anda seberapa aman saat bekerja di minimarket ini? Apakah ada langkah-langkah yang diambil perusahaan untuk melindungi karyawan?	Semua karyawan minimarket mengatakan di lingkungan kerja di setiap gerai minimarket sudah terjamin aman, karena perusahaan menanggung segala sesuatu terkait keamanan kerja karyawan seperti asuransi BPJS Ketenagakerjaan.
Apakah ada langkah-langkah yang diambil perusahaan untuk melindungi karyawan terhadap potensi ancaman atau bahaya di tempat kerja?	Semua karyawan minimarket mengatakan bahwa tindakan perusahaan untuk melindungi para karyawannya yaitu biasanya pihak minimarket datang ke gerai yang mengalami ancaman keselamatan seperti tindak pencurian. Lalu akan menyerahkan ke pihak berwajib apabila ada oknum yang dianggap berbahaya.
Apakah merasa didukung secara moral oleh rekan kerja ataupun atasan Anda?	Semua karyawan minimarket mengatakan bahwa rata-rata karyawan merasa didukung dengan diberi semangat oleh rekan kerja, karena mereka saling membantu dan selalu bekerja secara tim.
Menurut Anda apakah rekan kerja di minimarket ini memiliki rasa kebersamaan dan saling mendukung?	Semua karyawan minimarket mengungkapkan bahwa rekan-rekan di setiap gerai minimarket punya rasa kebersamaan, saling membantu karena di sini diharuskan kerja secara tim.

Apakah Anda sering menerima pengakuan atau penghargaan atas kinerja yang baik?	Semua karyawan minimarket mengatakan bahwa para karyawan sering menerima pengakuan dan penghargaan kinerja dari atasan kayak pujian biar kerja makin semangat. Tetapi beberapa karyawan dari minimarket lain merasa bahwa kurang di akui ataupun di hargai sesama rekan kerjanya.
Apakah merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja? Bila iya, Apa bentuk penghargaanannya?	Hasil wawancara semua karyawan minimarket membuktikan bahwa adanya bentuk penghargaan misalnya diberi bonus dari indomaret apabila mencapai target penjualan dan thr ketika menjelang hari raya.
Apakah ada peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan karir di minimarket ini?	Hasil wawancara semua karyawan minimarket membuktikan bahwa Adanya peluang mengembangkan diri untuk meningkatkan karir di Indomaret, Alfamart, dan Alfamidi seperti jadi karyawan tetap, asisten kepala toko, hingga kepala toko.
Apakah perusahaan mendukung dalam mencapai potensi penuh Anda?	Dari hasil wawancara ketiga karyawan minimarket mengatakan bahwa Setiap karyawan minimarket didukung oleh perusahaan dalam hal potensi yang dimiliki seseorang. Namun dua orang karyawan menyatakan bahwa kurang adanya dukungan mengenai hal tersebut sehingga terdapat ketidakjelasan mengenai peluang karir.

Sumber: Data hasil wawancara yang diperoleh

Berdasarkan hasil wawancara yang dibuktikan pada tabel 1.4 mengenai permasalahan pada motivasi kerja terungkap bahwa adanya fenomena yaitu kebutuhan karyawan terkait motivasi kerja telah terpenuhi seperti tempat istirahat yang memadai, gaji yang sebanding dengan volume pekerjaan, jaminan keamanan kerja, asuransi ketenagakerjaan seperti Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Ketenagakerjaan, serta apresiasi kinerja dalam bentuk bonus target penjualan dan juga tujangan hari raya. Lalu adanya dukungan moral dari atasan dan juga rekan kerja yang memberikan semangat ataupun pujian apabila karyawan memperoleh hasil kinerja yang baik dan mencapai target penjualan. Selain itu, jika

ada karyawan memiliki potensi dan kinerja baik secara konsisten maka perusahaan memberikan peluang jenjang karir atau promosi jabatan dari karyawan tetap, asisten kepala toko hingga kepala toko. Tetapi disisi lain, beberapa gerai minimarket di Kota Palembang masih kurang dalam hal pengakuan atas hasil kerja dan perusahaan kurang mendukung penuh atas potensi yang dimiliki karyawan.

Tabel 1.5

Hasil (Pra Survei) Wawancara Terkait Kinerja Karyawan

Pertanyaan Wawancara	Hasil Wawancara
Apakah Anda sering melakukan kesalahan selama bekerja di minimarket ini?	Dari semua karyawan minimarket mengatakan bahwa sering, melakukan kesalahan selama bekerja karena tiap karyawan dituntut harus bekerja cepat dengan waktu singkat dan minim kesalahan sehingga besar kemungkinan melakukan kesalahan kerja Misalnya pada saat posisi kasir memberi kembalian dan posisi pramuniaga salah memasang harga produk.
Apakah karyawan yang bekerja di minimarket ini telah sepenuhnya memahami SOP yang ditetapkan perusahaan.	Dari 2 orang karyawan minimarket mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di minimarket sebenarnya sudah paham SOP minimarket ini. Namun 3 orang karyawan minimarket mengungkapkan beberapa karyawan masih ada melakukan yang melanggar SOP misalnya tidak menjaga kebersihan toko dan kurang ramah melayani pembeli.
Apakah Anda sering bekerja dengan volume yang tinggi dengan ketetapan waktu yang singkat?	Semua karyawan minimarket mengatakan bahwa sering bekerja dengan volume yang tinggi dengan <i>deadline</i> yang singkat karena setiap karyawan yang bekerja di minimarket dituntut harus menyelesaikan pekerjaan sesuai batasan waktu yang ditetapkan atasan.
Apakah Anda selalu dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan? Jika tidak apa saja kendalanya?	Dari semua karyawan minimarket mengungkapkan bahwa tidak selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena ada saja berbagai kendalanya, misalnya pada saat sedang pengecekan stok barang, datang barang baru masuk dengan jumlah banyak dan kondisi toko sedang ramai pembeli.

Apakah para karyawan di sini, termasuk Anda pernah bahkan sering datang terlambat ketempat kerja?	Semua karyawan minimarket mengungkapkan rata-rata untuk karyawan di sini pernah datang terlambat. Alasannya karena hujan deras, ada kendala di jalan, dan juga urusan pribadi.
Apakah jumlah karyawan di minimarket saat ini cukup efektif dalam membantu menyelesaikan pekerjaan?	Dari semua karyawan minimarket mengungkapkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja satu <i>shift</i> sedikit, karena dalam satu <i>shift</i> ada 3 sampai 4 orang sehingga sehingga kurang efektif dan para karyawan merasa kewalahan bila kondisi gerai sedang ramai pembeli.
Apakah sering bekerja secara mandiri tanpa memerlukan bantuan atau supervisi berlebihan dari orang lain?	Dari hasil wawancara kepada semua karyawan minimarket mengungkapkan bahwa pada saat kondisi tertentu rata-rata karyawan minimarket sering bekerja mandiri. Tetapi tetap mengutamakan kerja secara tim.
Apakah karyawan minimarket di sini mampu berinisiatif mengambil keputusan tanpa terlalu bergantung pada perintah atasan?	Hasil wawancara dari semua karyawan minimarket mengatakan para karyawan merasa kurang mampu, karena bila ambil keputusan sendiri takutnya bisa berakibat fatal, jadi lebih aman bila harus diawasi atasan langsung.

Sumber: Data hasil wawancara yang diperoleh

Berdasarkan hasil wawancara yang dibuktikan pada tabel 1.5 mengenai fenomena permasalahan pada kinerja karyawan bahwa rata-rata karyawan pernah melakukan kesalahan pada saat kerja seperti kesalahan pada saat proses transaksi saat menjadi kasir, salah peletakan barang ke display, serta salah dalam mencantumkan harga dan diskon barang. Para karyawan yang bekerja di minimarket telah memahami SOP yang disepakati perusahaan, namun beberapa karyawan yang sepenuhnya tidak melaksanakan dan melakukan tindakan yang melanggar SOP misalnya tidak menjaga kebersihan toko dan kurang ramah ketika melayani pembeli yang berakibat konsumen merasa kurang puas. Lalu sering melakukan pekerjaan dengan volume tinggi yang wajib dituntaskan dengan waktu

singkat membuat karyawan merasa terbebani dan stres. Rata-rata karyawan pernah datang terlambat dengan berbagai alasan misalnya hujan deras, adanya kendala pada saat menuju tempat kerja, dan urusan pribadi. Selain itu, karyawan sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akibat berbagai kendala seperti barang baru masuk dengan jumlah banyak dan kondisi toko sedang ramai pembeli. Kurangnya jumlah personel di setiap shift kerja membuat karyawan merasa kewalahan sehingga kurang efektif ketika bekerja di jam sibuk, dikarenakan jumlah personel dalam satu shift kerja ada 3 sampai 4 orang. Karyawan juga terlalu bergantung pada perintah atasan sehingga kurang inisiatif dalam mengambil keputusan terkait operasional minimarket.

Penelitian terdahulu terkait dengan beban kerja dilakukan oleh Kurniawan dan Rizky (2022), bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan, beban kerja menjadi permasalahan bagi orang yang bekerja dibidang tertentu. Meningkatnya beban kerja yang dialami karyawan menyebabkan pengurangan kinerja dalam hal kualitas dan hilangnya rasa semangat dalam mencapai tujuan kerja akibat penurunan motivasi. Penelitian terdahulu oleh Indriani et al., (2023) membuktikan beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Apabila beban kerja tidak terkendali dengan baik maka kualitas kinerja yang dihasilkan akan berdampak buruk bagi perusahaan. Menurut riset sebelumnya oleh Winoto et al. (2024) dan Mahayasa et al. (2024), beban kerja memiliki pengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Kedua riset ini menerangkan bahwa beban kerja karyawan tetap dianggap sesuai dengan kemampuan yang dimiliki individu dan bahkan seseorang yang bekerja berlebihan

dapat termotivasi untuk memberikan kinerja secara maksimal guna mencapai sasaran yang sejalan dengan tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu berhubungan dengan motivasi kerja oleh Saputra dan Marlius (2023), memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Munculnya motivasi kerja sebagai pendorong dapat meningkatkan gairah kerja sumber daya manusia sehingga menjadi saling berintegrasi, dan juga mampu bekerja sama dengan baik. Penelitian terdahulu oleh Parandy (2024) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan motivasi dapat menaikkan performa kinerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, keamanan, dan penghargaan. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan Mutiara dan Candra (2024), membuktikan motivasi kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa kurangnya implementasi secara efektif dalam memenuhi kebutuhan karyawan misalnya kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan aktualisasi diri. Penelitian yang dilakukan oleh Audina dan Aswan (2023), membuktikan motivasi kerja berdampak negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat ataupun menurunnya tingkat motivasi kerja maka belum dipastikan akan semakin naik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan oleh Wulandari et al., (2024) menerangkan bahwa secara bersamaan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Beban kerja dengan volume tekanan kecil dapat membuat karyawan merasa bosan, sehingga menurunkan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi kerja yang kuat, baik dari dalam diri setiap

orang maupun lingkungan kerja mendukung para karyawan untuk bekerja lebih serius agar tujuan perusahaan yang diharapkan tercapai. Riset sebelumnya dilaksanakan oleh Nabila dan Syarvina (2022), mengungkapkan bahwa beban kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Karyawan mampu mengatasi permasalahan beban kerja dengan baik karena lingkungan kerja yang positif diinternal perusahaan. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Farras (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa adanya penurunan performa kinerja dari para karyawan yang berakibat hasil kinerja kurang memuaskan.

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya dengan hasil penelitian akhir yang berbeda-beda serta diteliti di berbagai objek atau konteks penelitian seperti bank, kantor instansi pemerintahan, pabrik, dan pondok pesantren. Tetapi terdapat kebaruan (novelty) pada penelitian ini yaitu mengangkat permasalahan pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Hal ini dikarenakan sektor ritel modern khususnya minimarket mengalami pertumbuhan cukup pesat di wilayah Kota Palembang akibat tingginya minat konsumen berbelanja di ritel modern, sehingga permintaan akan tenaga kerja di bagian kasir dan pramuniaga meningkat. Fenomena tersebut berpotensi munculnya beban kerja yang tinggi serta kebutuhan akan motivasi kerja supaya kinerja yang dihasilkan para karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Merujuk pada latar belakang serta fenomena yang terjadi pada karyawan minimarket di Kota Palembang, maka peneliti akan mengkaji keterkaitan variabel

beban kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Sehingga judul penelitian tersebut yakni **Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Di Kota Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditentukan, penelitian ini meliputi sejumlah tujuan yaitu:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan dapat memberikan faedah yang berguna kepada banyak pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi dan wawasan terkait beban kerja dan motivasi kerja tiap individu terhadap pengelolaan sistem organisasi, pemberian dan pembagian tugas setiap karyawan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman, mampu bekerja dengan maksimal serta efektif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran kepada pimpinan minimarket di Kota Palembang supaya para karyawan minimarket dapat meningkatkan performa kinerja agar dapat bersaing dengan perusahaan ritel lainnya.

b. Bagi Karyawan

Sebagai masukan yang membangun agar menjadi bahan evaluasi bagi para karyawan serta lebih aktif dalam meningkatkan peforma dalam hal kinerja supaya *output* yang dihasilkan sesuai dengan apa diharapkan oleh konsumen dan perusahaan. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu mengelola beban kerja dengan baik.

- c. Bagi Peneliti di masa yang akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi pada penelitian di masa depan serta menjadi stimulus kepada peneliti selanjutnya guna pengembangan model serta teori baru terkait pengaruh beban kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang berbeda.

E. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan bertujuan supaya penjelasan pada skripsi ini selaras dengan sasaran penelitian. Pembahasan pada penelitian meliputi 5 (lima) bab melalui urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini meliputi pengertian beban kerja, jenis beban kerja, indikator beban kerja, faktor yang mempengaruhi beban kerja, pengertian motivasi kerja, indikator motivasi kerja, manfaat motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, pengertian kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang diterapkan pada penelitian, yaitu meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai data penelitian, profil responden, uji kualitas instrumen, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model, uji hipotesis, dan pembahasan hasil.

BAB V PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta masukan bagi pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*)

Teori dua faktor merupakan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Herzberg dalam Busro (2018:59) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yang berbeda, yaitu:

1. Faktor intrinsik (*motivational factor*)

Faktor intrinsik merupakan bersumber dari dalam diri seseorang, di mana faktor ini dapat mendukung individu untuk bekerja dengan lebih baik serta penuh semangat. Contohnya dari faktor tersebut yakni perstasi kerja, kesempatan untuk berkembang, pencapaian, pengakuan, serta tanggung jawab. Dampaknya ialah apabila faktor ini terpenuhi maka seseorang akan merasa puas, sebaliknya seseorang tidak akan merasa puas jika kebutuhan pada faktor ini tidak terpenuhi.

2. Faktor ekstrinsik (*Hygiene factors*)

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang bersumber dari luar diri seseorang, di mana hal ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang secara tidak langsung dapat memotivasi seseorang. Contohnya dari faktor tersebut ialah beban kerja, kebijakan yang ditetapkan perusahaan, gaji dan tunjangan, keamanan kerja, serta hubungan antara atasan dan sesama rekan kerja.

Jika suatu perusahaan dapat menyeimbangkan beban kerja yang dialami oleh para karyawan dengan baik maka karyawan tidak akan mengalami stres yang berlebihan. Tingkat stress yang terjaga dengan baik akan membangun kepuasan kerja. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasakan beban kerja yang terlalu tinggi maka akan muncul dampak buruk yang dapat menurunkan motivasi kerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas kinerja.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Mapata et al., (2024:125) beban kerja adalah sekumpulan tanggung jawab, tekanan, dan tugas yang diberikan kepada karyawan. Hal ini mencakup berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan oleh karyawan demi memenuhi tuntutan kerja dari perusahaan. Bakker dan Sanz-Vergel dalam Mapata et al., (2024:125) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan sebagai tingkat tuntutan dan kebutuhan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Beban kerja dengan intensitas yang tinggi dapat memicu kelelahan dan stres, apabila beban kerja dikelola dengan baik maka dapat termotivasi dalam bekerja. Menurut Menpan dalam Suradi (2020:32) beban kerja merupakan serangkaian tugas yang perlu diselesaikan oleh berbagai pemegang jabatan organisasi sesuai dengan ketetapan waktu yang disepakati. Dalam menjalani kegiatan kerja

pengelolaan waktu dan tanggung jawab menjadi hal terpenting agar dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut Mahawati et al., (2021:50) menyatakan beban kerja merupakan sebuah faktor yang wajib diawasi organisasi ataupun perusahaan karena pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Nabila dan Syarvina, (2022) sebuah aspek yang menjadi pengaruh kinerja karyawan yaitu beban kerja. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat dinilai dari dampak beban kerja melalui seberapa banyak tugas atau tanggung jawab yang diterima karyawan agar bisa melakukan pekerjaannya. Jika beban kerja tidak seimbang, karyawan berpotensi kelelahan berlebihan, merasa terbebani, serta kurang termotivasi.

2. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Mapata et al., (2024:128) terdapat 2 jenis beban kerja yaitu sebagai berikut:

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu beban kerja yang mengarah pada intensitas pekerjaan atau tugas yang perlu dilaksanakan oleh seseorang. Hal ini dapat ditunjukkan dari durasi jam kerja, tingkat tekanan kerja yang diterima, dan besarnya tanggung jawab yang diterima dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang diberikan berkaitan dengan kemahiran yang dimiliki karyawan dalam melakukan berbagai tugas.

3. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo dalam Mapata et al., (2024:126) faktor yang mempengaruhi beban kerja yakni sebagai berikut:

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan aspek dari dalam diri individu yang muncul akibat pengaruh beban kerja. Faktor ini terdiri dari faktor somatis dan faktor psikis. Faktor somatis misalnya postur tubuh, status kesehatan individu, usia, dan jenis kelamin. Lalu faktor psikis seperti motivasi, kepuasan, dan keinginan ataupun persepsi. Contoh dari faktor internal yaitu penilaian individu terkait jumlah volume atau tuntutan tugas yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya.

b. Faktor eksternal

Pada konteks dunia kerja, faktor eksternal turut berkontribusi dalam mempengaruhi beban kerja, dimana hal tersebut berdampak pada seberapa baik kinerja yang dihasilkan. Faktor eksternal mengarah pada aspek-aspek yang berasal dari luar diri individu misalnya:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah hal yang harus diperhatikan disetiap perusahaan, di mana hal tersebut berdampak pada kualitas kinerja para karyawan dalam menyelesaikan atau melakukan suatu aktivitas kerja.

2) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik ialah hal yang berkaitan dengan alat-alat serta sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas ketika menuntaskan suatu tanggung jawab kerja.

3) Organisasi kerja

Karyawan memerlukan jadwal kerja yang tersusun secara sistematis agar efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Adanya perencanaan jenjang karir yang pasti serta pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawabnya akan turut berkontribusi pada beban kerja yang dirasakan setiap karyawan.

4. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Mapata et al., (2024:128) ada beberapa indikator untuk mengukur beban kerja karyawan, yakni:

a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan berfokus pada pentingnya perusahaan dalam menetapkan standar operasional pekerjaan (SOP) untuk setiap departemen. Dengan adanya SOP karyawan atau pegawai dapat melakukan pekerjaan yang lebih teratur, mengurangi potensi kesalahan dalam proses kerja, meminimalisir risiko kecelakaan kerja, serta menyeimbangkan beban kerja. Selain itu, SOP juga dapat mempermudah komunikasi antar pegawai dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan.

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja menyesuaikan prosedur SOP perusahaan dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan. Tetapi pada situasi tertentu, waktu kerja tidak selalu sesuai dengan SOP yang ditetapkan sehingga menyebabkan jam kerja berlebihan.

c. Target yang harus dicapai

Pencapaian sasaran yang wajib dicapai dipengaruhi oleh keseimbangan antara waktu kerja yang diberikan dan volume tugas yang harus dilakukan hingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Keseimbangan antara waktu kerja dan volume tugas dapat menyebabkan peningkatan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Salah satu faktor utama dalam memengaruhi kinerja karyawan yang dapat mendorong semangat dan keinginan melakukan aktivitas suatu hal yaitu motivasi. Menurut Suryani et al., (2020:82) motivasi kerja adalah dorongan atas tindakan seseorang yang mengarah pada suatu tujuan. Dorongan tersebut bertujuan untuk membuat seorang karyawan bekerja secara efektif, dengan cara yang optimal dan produktif agar tujuan yang ditetapkan tercapai.

Menurut Sutrisno, dalam Adhari (2021:40), motivasi adalah aspek yang menjadi penggerak pegawai untuk melaksanakan berbagai kegiatan tertentu. Maka sering diartikan bahwa motivasi sebagai faktor dorongan atas perilaku individu.

Menurut Mangkunegara, dalam Soelistya et al., (2021:61), motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan supaya dapat menggapai sasaran serta motifnya. Motivasi dapat membuat seseorang atau karyawan menjadi semangat dan memiliki dorongan untuk bekerja supaya mencapai target yang dituju perusahaan. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai pendorong seseorang guna meningkatkan efektivitas dan semangat kerja supaya dapat mencapai kepuasan pekerjaan dalam proses terget yang ingin dicapai.

2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow, dalam Busro (2018:56), terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1) *Kebutuhan fisiologis (psysiological need)*

Kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan terbawah atau paling utama bagi individu. Kebutuhan ini mencakup makanan, minuman, tempat tinggal yang layak, serta pakaian.

2) *Kebutuhan rasa aman (safety need)*

Kebutuhan rasa aman ialah kebutuhan individu akan keamanan diri dari berbagai risiko berbahaya, dan juga perlindungan dilingkungan sekitar.

3) *Kebutuhan kebersamaan, cinta, dan sosial (togetherness, love, social need)*

Kebutuhan kebersamaan, cinta, dan sosial merupakan kebutuhan seseorang terhadap interaksi dengan orang lain, hubungan pertemanan, cinta, serta afiliasi.

4) **Kebutuhan akan harga diri (*esteem need*)**

Kebutuhan akan harga diri yakni kebutuhan supaya dihargai dan dihormati oleh seseorang atau kelompok. Kebutuhan ini meliputi penghargaan atas prestasi yang dicapai, pengakuan dari orang lain, serta adanya perasaan dihargai dan dihormati oleh orang sekitar ataupun masyarakat.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)**

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk diri sendiri yang harus dipenuhi dengan optimal dalam menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan dengan tingkatan hierarki tertinggi dalam teori Abraham Maslow.

3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Afandi (2018:24) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek yang berdampak pada motivasi kerja, yaitu terdiri dari:

1) **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan hidup merupakan kebutuhan individu untuk bertahan hidup misalnya makanan, perumahan, pakaian, minuman dan sebagainya. Adanya kebutuhan hidup membuat sebagian besar orang terdorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

2) **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan masa depan merupakan kebutuhan dimasa mendatang yang sejahtera dan menjanjikan, sehingga tercipta kondisi yang tenang serta harmonis.

3) **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan akan hal yang berkaitan dengan penghargaan dan pengakuan wibawa dari para karyawan dan orang-orang lingkungan sekitar terhadap seseorang. Wibawa muncul karena adanya suatu upaya yang telah dilakukan individu.

4) **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja,**

Kebutuhan pengakuan prestasi kerja merupakan kebutuhan akan diakui oleh perusahaan atau organisasi atas pencapaian prestasi kerja karena potensi, keahlian, dan kemampuan seseorang. Kebutuhan ini menjadi hal penting untuk meningkatkan motivasi kerja individu supaya menghasilkan kinerja yang optimal.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara, dalam Soelistya et. al., (2021:91) kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas ditujukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kewajiban individu. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui menaikkan kompensasi dan motivasi kerja agar bekerja maksimal, disiplin, dan terarah. Menurut Murti dan Srimulyani, dalam

Soelistya et, al., (2021:91) kinerja karyawan adalah jumlah banyaknya para karyawan dalam memperoleh keterlibatan pada perusahaan yang terdiri dari kuantitas hasil, kualitas hasil, jangka waktu, kehadiran ke tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menjadi hal penting sebagai indikator dalam menilai efektivitas karyawan yang mendukung keberhasilan perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri, dalam Suryani et. al., (2021:2) kinerja adalah tingkat keberhasilan individu ketika melakukan pekerjaan dibandingkan dengan asumsi misalnya standar *output* kerja, tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati. Kinerja dapat diukur dengan membandingkan hasil kerja sesuai standar perusahaan. Afandi (2018:83), mengatakan bahwa kinerja adalah perolehan capaian dari pelaksanaan kerja oleh individu ataupun kelompok dalam suatu perusahaan berdasarkan wewenang serta kewajiban dalam upaya mencapai target perusahaan secara legal yang tidak menyimpang etika, moral, dan hukum. Kinerja setiap individu harus berdasarkan tanggung jawab masing-masing individu.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, dalam Soelistya et al., (2021:97) kinerja karyawan memiliki beberapa aspek, yaitu:

1) Faktor individu

Seseorang yang sehat merupakan seseorang yang mempunyai integritas tinggi antara aspek psikis (rohani) dan aspek fisik (jasmani). Dengan adanya aspek tersebut seseorang akan mempunyai konsentrasi baik yang

menjadi modal utama agar mampu menggunakan dan mengatur potensi yang ada didalam diri individu manusia secara maksimal untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja sehari-hari demi mencapai target yang disepakati perusahaan.

2) Faktor lingkungan organisasi

Berikut ini merupakan elemen dari faktor lingkungan kerja yang terdiri dari:

- a. Uraian jabatan yang jelas, memastikan bahwa para karyawan memahami tanggung jawab dan tugas yang dilaksanakan.
- b. Otoritas yang memadai, memberikan wewenang karyawan agar dapat mengambil suatu keputusan dalam lingkungan pekerjaan.
- c. Target kerja yang menantang, menetapkan tujuan yang dapat memotivasi para karyawan dalam mencapai hasil kerja yang baik.
- d. Pola komunikasi efektif, membangun lingkungan kepada seluruh karyawan supaya dapat berkomunikasi secara terbuka dan jelas.
- e. Hubungan kerja harmonis, mewujudkan lingkungan kerja yang positif dengan membangun hubungan baik atasan dan bawahan.
- f. Iklim kerja yang positif dan dinamis, lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta menghargai atas hasil kinerja setiap karyawan.

- g. Peluang karir, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk jenjang karir dan promosi kenaikan jabatan.
- h. Fasilitas yang memadai, penyediaan sarana dan prasarana oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, dalam Wardana et. al., (2025:31) terdapat beberapa indikator guna menilai kinerja karyawan, yakni:

1) Kualitas

Kualitas kinerja merupakan indikator untuk mengukur ketepatan, tingkat keakuratan, serta kepuasan kerja atas hasil kinerja yang dilakukan karyawan. Indikator ini meliputi apakah suatu pekerjaan diselesaikan berdasarkan standar tinggi yang ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan total volume atau hasil kerja yang diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Indikator tersebut mengacu pada kemampuan dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan berbagai tugas berdasarkan jumlah yang harus dicapai.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan individu untuk menuntaskan pekerjaan ataupun tugas berdasarkan batasan waktu yang telah ditentukan. Pegawai dengan performa kinerja yang tinggi dapat dipercaya untuk

menyelesaikan pekerjaan sesuai batasan waktu yang ditetapkan demi kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan pengukuran seberapa baik hasil kinerja pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan secara efisien. Indikator ini mencakup bagaimana penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan guna menggapai hasil kerja optimal.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan indikator yang mengukur sejauh mana karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa perlunya pengawasan secara ketat. Hal ini dapat membuktikan tingkat kepercayaan diri serta kemampuan karyawan menyelesaikan suatu tugas secara mandiri.

E. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah uraian rangkaian hasil penelitian sebelumnya yang relevan sebagai landasan pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun	Identitas Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Yuni Indriani, Kiki Joesyiana, Erfa Okta Lussianda, 2023	Jurnal : Astina Mandiri, Volume 2, Nomor 3, November 2023	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.
Ignatius Soni Kurniawan dan Fahmi Al Rizki, 2022	Jurnal : Sosial dan Sains, Volume 2, Nomor 1, Januari 2022	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan.	Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Syada Chika Nikita Cendani Rezki Winoto dan Didin Hikmah Perkasa, 2024	Jurnal : Lentera Bisnis Manajemen, Volume 2, Februari 2024	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung	Stress kerja berdampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh

			positif pada kinerja pegawai.
I Gede Aryana Mahayasa, Budiyanto, Erna Kurniawati, 2024	<i>Journal of Madani Society, Volume 3, Number 2, August 2024</i>	<i>The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Workload on Employee Performance</i>	Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
Shiva Audiana dan Khairil Aswan, 2023	Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan <i>E-Commerce</i> , Volume 2, Nomor 2, Juni 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat	Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
Siska Mutiara dan Ade Candra, 2024	<i>Journal of Management Small and Medium</i> , Volume	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Kesehatan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua

		17, Nomor 3, November 2024	Cabang Bandar Lampung	variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Seprizal Saputra Domi Marlius, 2023	Wira dan Marlius,	Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Volume 1, Nomor 2, Januari 2023	: Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung.	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. Beban kerja tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
La Parandy, 2024	Mema	<i>Journal of Social Science and Business Studies, Volume 2, Number 3, September 2024</i>	<i>The Role of Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance</i>	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Agesti Wulandari, Lina Dameria, Wita Farla WK, 2024		<i>Journal Knowledge E Social Sciences, Volume 9, Number 14, May 2024</i>	: <i>The Effect of Workload and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch</i>	Beban kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh

				positif terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	--	-----------------------------------

Vania Nabila Wahyu Syarvina, 2022	Sally dan	Jurnal Kewarganegaraan, Volume 6, Nomor 2, September 2022	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
-----------------------------------	-----------	---	---	--

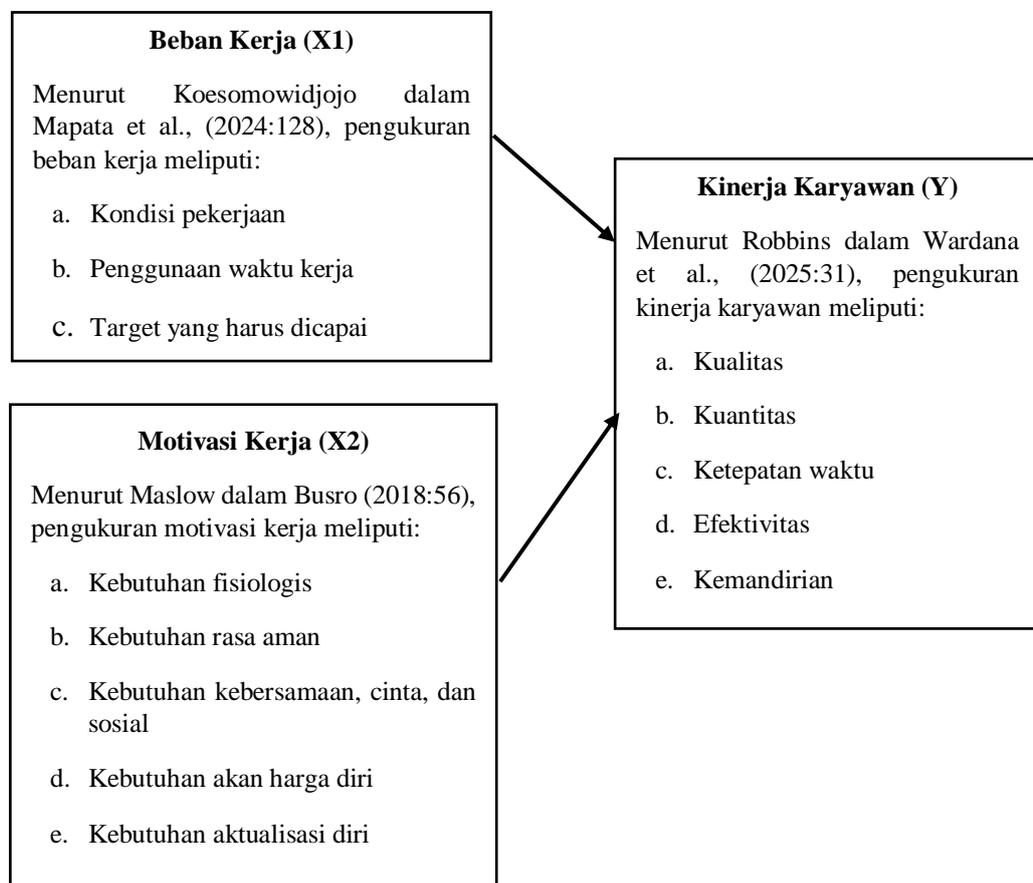
Afnan Murran Farras, 2022	Murran	Jurnal Tafidu, Volume 1, Nomor 4, Desember 2022	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah Kota Dumai 12	Motivasi kerja berdampak negatif dan signifikan pada kinerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
---------------------------	--------	---	---	--

F. Kerangka Konseptual

Riset ini bertujuan guna mengidentifikasi dan memahami pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Berikut merupakan kerangka konseptual yang menjadi landasan penelitian ini:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



G. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja disuatu perusahaan akan menghadapi beban kerja dengan volume yang berbeda-beda. Beban kerja dengan volume yang tinggi akan mengakibatkan karyawan akan merasa kelelahan, baik secara fisik maupun psikologi serta performa kinerja yang dihasilkan kurang memuaskan. Bila perusahaan mampu mengelola beban kerja para karyawan secara baik, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Selain itu, karyawan juga akan merasa nyaman dan juga termotivasi melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal serta pencapaian target perusahaan secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian Kurniawan dan Rizky (2022) serta Indriyani et. al., (2024) beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan bahwa pemberian suatu tugas ataupun target pekerjaan tanpa penyesuaian keahlian dimiliki karyawan serta tingginya beban kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak kurang baik bagi perusahaan sehingga karyawan akan merasa tertekan serta performa yang dihasilkan kurang memenuhi harapan perusahaan. Maka hipotesis yang digunakan terkait variabel beban kerja dan kinerja karyawan adalah:

H1: Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

2. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Munculnya motivasi kerja yang kuat dari dalam ataupun luar diri seseorang akan berpengaruh pada kinerja yang meningkat dan berkualitas ketika melaksanakan suatu pekerjaan. Setiap bentuk motivasi yang dimiliki setiap karyawan berpotensi meningkatkan kualitas kerja yang diinginkan. Motivasi kerja yang positif bisa menaikkan performa kinerja karyawan dengan baik dan efektif untuk menghadapi beban kerja dengan volume yang bervariasi berdasarkan tanggung jawab yang dilakukan. Sebaliknya apabila motivasi kerja negatif terbentuk dalam diri setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan kurang baik sehingga berpengaruh pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan juga semakin tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal yang berakibat semakin beratnya beban kerja yang dihadapi. Penelitian Saputra dan Marlius (2023) serta Parandy (2024) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diuraikan bahwa bila mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan terdorong untuk bekerja dengan penuh semangat serta hasil kerja yang memenuhi harapan perusahaan. Adanya motivasi kerja juga dapat mengurangi rasa tertekan atau terbebani akibat beban kerja di lingkungan kerja. Maka hipotesis yang digunakan terkait variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Riset ini menerapkan penelitian bersifat kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018:15) penelitian kuantitatif merupakan riset menghasilkan berbagai perolehan yang didapatkan melalui tata cara statistik atau prosedur lain dari kuantifikasi. Tujuannya yaitu menerapkan serta mengembangkan model matematik, teoritis dan hipotesis berhubungan dengan fenomena alam.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sujarweni (2018:186) populasi yakni seluruh kumpulan objek atau subjek yang menunjukkan ciri khas serta keunggulan yang sudah ditetapkan peneliti untuk diidentifikasi agar memperoleh suatu rangkuman hasil. Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan minimarket di Kota Palembang.

2. Sampel

Sujarweni (2018:186) mengungkapkan sampel ialah bagian dari total populasi dengan ciri khas tertentu dan dipilih untuk diterapkan pada suatu kegiatan penelitian. Teknik yang diterapkan adalah *non probability sampling* melalui metode *purposive sampling*. Sugiyono dalam Hardani et al., (2020:367) mengungkapkan

non probability sampling merupakan metode penarikan sampel dimana peneliti tidak memberikan peluang sama bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Menurut Hardani et al., (2020:368) ciri yang paling utama dari *purposive sampling* adalah menentukan anggota sampel berdasarkan kriteria khusus dengan menyesuaikan arah dari penelitian yang dilakukan. Peneliti menetapkan jumlah responden awal yaitu sebanyak 100 orang karena jumlah tersebut telah memenuhi syarat penelitian kuantitatif pada analisis regresi linear berganda di mana minimal jumlah responden dengan dua variabel bebas (beban kerja dan motivasi kerja) yaitu sejumlah 60 orang. Tetapi peneliti mendapatkan responden karyawan minimarket di Kota Palembang yaitu sebanyak 104 orang, di mana jumlah tersebut melebihi total responden ditetapkan sejak awal. Hal ini dikarenakan untuk mengantisipasi terjadinya data tidak lengkap serta memperkuat kemampuan generalisasi dan validitas penelitian. Penelitian ini akan menganalisis tentang beban kerja motivasi kerja dan kinerja karyawan minimarket Kota Palembang, maka sampel yang dipilih adalah karyawan yang bekerja di minimarket Kota Palembang dengan kriteria subjek sebagai berikut:

- a. Berstatus karyawan tetap;
- b. bekerja dibagian pelayanan (kasir dan pramuniaga);
- c. telah bekerja minimal selama 1 tahun.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Sujarweni (2018:114) data primer ialah data ataupun informasi yang didapatkan langsung dari responden dengan berbagai metode seperti hasil wawancara dengan narasumber, kelompok fokus, sampel, dan kuesioner. Peneliti mendapatkan data primer lewat wawancara, dan pengisian kuesioner. Data primer pada penelitian ini yaitu data terkait dengan pernyataan responden variabel yang diteliti yaitu beban kerja, motivasi kerja, serta kinerja karyawan yang didapatkan dari hasil kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2018:114) data sekunder ialah informasi atau data yang didapatkan melalui pengamatan, studi kepustakaan, dan hasil kegiatan suatu perusahaan. Data sekunder penelitian ini terdiri dari data jumlah gerai minimarket di Indonesia, data indeks pasar ritel terbesar didunia, data jumlah gerai minimarket terbanyak di Indonesia, data pertumbuhan gerai minimarket di Kota Palembang, serta data pendukung terkait variabel yang diteliti merupakan data sekunder penelitian ini yang didapatkan peneliti melalui berbagai sumber seperti artikel berita *online*, dan *website*.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sujarweni (2018:23) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diberlakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden. Tanggapan responden pada setiap pernyataan kuesioner dinilai dalam pengukuran Skala Likert. Skala Likert (*Scale Likert*) dirancang guna menilai kekuatan subjek responden terhadap pernyataan dari koesioner yang diberikan. Ada 5 penilaian untuk mengukur seberapa kuat pernyataan responden terhadap setiap indikator variabel:

Tabel 3.1

Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Respon	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

2. Wawancara

Menurut Sujarweni (2018:118) wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian guna memperoleh suatu informasi data secara lisan. Peneliti melakukan wawancara terhadap para responden karyawan minimarket di wilayah Kota Palembang dengan menyampaikan sejumlah

pernyataan-pernyataan yang relevan dengan permasalahan setiap variabel yang diteliti.

E. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Menurut Sugiyono dalam Hardani et al., (2020:303) variabel adalah berbagai suatu macam bentuk yang ditetapkan oleh peneliti sebagai objek kajian dengan tujuan untuk dipelajari sehingga mendapatkan informasi relevan kemudian disimpulkan berdasarkan hasil penelitian. Variabel independen yang dianalisis meliputi beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada riset ini. Pengertian dan penilaian variabel penelitian ini dapat diperlihatkan melalui rincian tabel berikut:

Tabel 3.2
Variabel dan Pengukuran

Variabel & Definisi	Indikator Variabel	Item Pernyataan
<p>Beban kerja (X1)</p> <p>Menurut Menpan dalam Suradi (2020:32) beban kerja ialah serangkaian tugas perlu diselesaikan oleh berbagai pemegang jabatan organisasi sesuai dengan ketetapan waktu yang disepakati.</p>	<p>a. Kondisi pekerjaan.</p> <p>b. Penggunaan waktu kerja.</p> <p>c. Target yang harus dicapai.</p>	<p>a. <i>Standard operating procedure</i> (SOP) yang ditetapkan perusahaan membantu saya meminimalisir kesalahan kerja.</p> <p>b. SOP yang ditetapkan perusahaan membantu saya memahami tugas-tugas dengan baik.</p>

-
- c. Saya jarang bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - d. Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan selama jam kerja.
 - e. Saya selalu mencapai target pekerjaan ditetapkan.
 - f. Saya tidak merasa tertekan dengan target yang ditetapkan perusahaan.
-

<p>Motivasi kerja (X2)</p> <p>Menurut Robbins, dalam Busro (2018:50), motivasi merupakan keinginan untuk mengerahkan usaha secara maksimal dalam menggapai sasaran organisasi, yang berpengaruh pada sejauh mana usaha untuk mewujudkan berbagai kebutuhan seseorang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologis (<i>psysiological need</i>). b. Kebutuhan rasa aman (<i>safety need</i>). c. Kebutuhan kebersamaan, cinta dan sosial (<i>togetherness, love, and social need</i>). d. Kebutuhan harga diri (<i>esteem need</i>). e. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization need</i>). 	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan dasar (Misalnya makanan dan minuman, pakaian, dan lain sebagainya). b. Selama saya bekerja, perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai kepada para karyawan. c. Perusahaan memberikan perlindungan kerja yang memadai
---	--	--

ataupun jaminan kesehatan.

d. Saat bekerja, saya merasa aman dari segala ancaman yang membahayakan keselamatan karyawan.

e. Saya merasa mendapatkan dukungan sosial dari atasan.

f. Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja lainnya.

g. Saya diapresiasi atas kontribusi di tempat kerja.

h. Saya mendapatkan pengakuan dari atasan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

i. Perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan *skill* dan potensi saya di tempat kerja.

		j. Saya diberikan suatu tanggung jawab yang menantang oleh atasan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
--	--	--

<p>Menurut Murti dan Srimulyani, dalam Soelistya et, al., (2021:91) kinerja karyawan adalah jumlah banyaknya para karyawan dalam memperoleh keterlibatan pada perusahaan yang terdiri dari kuantitas hasil, kualitas hasil, jangka waktu, kehadiran ke tempat kerja, dan sikap kooperatif.</p>	<p>a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. kemandirian</p>	<p>a. Saya jarang melakukan kesalahan pada saat bekerja. b. Saya selalu menyelesaikan tugas berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan. c. Saya dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. d. Pencapaian saya sering melebihi target yang ditetapkan perusahaan. e. Saya selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu. f. Saya sering menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan batasan</p>
--	--	--

-
- waktu yang diberikan.
- g. Saya menggunakan alat pendukung yang tepat saat bekerja.
- h. Saya mampu melakukan pekerjaan secara optimal tanpa membuang banyak waktu dan tenaga.
- i. Saya percaya diri untuk berinisiatif dalam mengambil suatu keputusan yang mendukung operasional minimarket tanpa menunggu arahan atasan.
- j. Saya mampu bekerja secara mandiri secara terus-menerus tanpa bantuan dari rekan kerja.
-

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mengukur apakah sah atau tidak data kuesioner. Pengujian ini digunakan untuk memperlihatkan sejauh mana kenyataan suatu pengujian yang harus diukur. Data kuesioner dapat dianggap valid apabila pernyataan pada kuesioner terkait variabel yang diteliti mampu mengungkapkan suatu data yang dapat diukur. Peneliti dapat membuktikan pernyataan setiap indikator variabel dengan melakukan pengujian validitas, maka variabel yang diukur mencakup beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Terdapat 2 (dua) kriteria menampilkan apakah data tersebut dikatakan valid atau tidak, yaitu:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.
- 2) Apabila nilai signifikan $<$ 0,05 maka dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menyatakan uji reliabilitas ialah alat digunakan dalam penelitian guna menilai suatu data kuesioner yang berperan sebagai indikator dari suatu variabel. Suatu data yang didapatkan melalui kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban seorang responden pada pernyataan yang diberikan konsisten. Tujuan dilakukan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana butir-butir dari pernyataan setiap indikator variabel yang telah disusun dalam kuesioner dapat secara konsisten menilai variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Metode yang dipakai pada uji reliabilitas di penelitian ini yaitu metode

koefisien *Cronbach's Alpha* menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Kuesioner yang dibagikan kepada responden dinyatakan reliabel jika menunjukkan hasil dari uji statistik Alpha (α) > 0.60.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas ialah pengujian yang dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah pada suatu model regresi residual data memiliki distribusi secara normal atau tidak. Suatu persamaan regresi dapat dianggap efektif apabila variabel terikat maupun variabel bebas berdistribusi normal bahkan hampir normal sekalipun. Pengujian ini dapat dinyatakan melalui pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Bila nilai signifikansi terhadap pengujian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar > 0.05, artinya adalah data yang diuji dinyatakan memenuhi karakteristik distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya keterkaitan antara hubungan variabel bebas pada model regresi. Pengujian tersebut diterapkan dalam melihat keterkaitan antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dapat diidentifikasi dengan memperhatikan berapa hasil dari nilai *tolerance* dan VIF. Supaya terbebas dari masalah dipengujian ini maka suatu model harus mempunyai nilai *tolerance* dimana >0.10 serta nilai VIF dengan hasil <10.00 . maka hasil nilai tersebut dapat dianggap tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas ialah pengujian yang berfokus guna mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaksamaan ragam dari residual satu observasi dengan observasi lainnya. Pengujian ini lakukan dengan tujuan untuk menganalisis apakah ada ketidaksamaan antara varian residual satu dengan yang lainnya. Apabila variabel residual memiliki varian yang sama maka akan terjadi homoskedastisitas. Sebaliknya, bila varian residualnya tidak sama maka akan terjadi heteroskedestisitas yang dapat dibuktikan dari adanya pengujian *glejser*. Jika nilai signifikansi dari pengujian *glejser* sebesar > 0.05 dapat dikatakan bahwa terbebas dari heteroskedastisitas.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19) analisis statistik deskriptif ialah statistik yang berperan untuk menjelaskan serta menyajikan suatu informasi menggunakan ragam pengukuran seperti nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, *kurtosis*, dan kemencengan distribusi (*skewness*). Tujuannya yaitu menganalisis data-data yang telah diperoleh supaya dapat menjelaskan karakteristik dari data responden yang bersangkutan.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:96) analisis regresi linear berganda ialah metode pendekatan yang menilai besarnya keterkaitan antara dua atau lebih variabel untuk memperlihatkan terkait variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis tersebut karena teknik ini mampu menganalisis hubungan antara variabel terikat (kinerja karyawan) dengan dua variabel bebas (beban kerja dan motivasi kerja) ataupun lebih secara bersamaan. Analisis ini dapat diterapkan apabila jumlah variabel bebas minimal memiliki dua persamaan regresi dengan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Beban Kerja

X₁ = Beban Kerja

- b₂ = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
X₂ = Motivasi Kerja
e = Standar *error*

5. Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Ghozali (2018:98) berpendapat uji F merupakan pengukuran yang berperan memperlihatkan seberapa besar dampak variabel independen yang secara bersamaan berpengaruh signifikan pada variabel dependen atas suatu penelitian. Tingkat signifikan yang dipakai pada pengujian tersebut yaitu 0.05. Kriteria hasil penilaian pada pengujian F yaitu:

1. Ketika nilai signifikansi berada dibawah 0.05 dan F hitung melebihi F tabel, maka mengindikasikan variabel bebas secara bersamaan berpengaruh pada variabel terikat.
2. Bila nilai signifikansi melebihi 0.05 dan F hitung berada dibawah F tabel, maka mengindikasikan variabel bebas secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh pada variabel terikat.

b. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R²) yaitu pengukuran yang berperan untuk menilai seberapa besar kemampuan model dalam menggambarkan ragam variabel dependen. Nilai yang hampir mencapai 1 (satu) memperlihatkan

bahwa variasi variabel independen mampu memberi penjelasan sesuai dengan kebutuhan untuk meramalkan variasi variabel independen.

6. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) pada dasarnya uji t bertujuan memperlihatkan seberapa besar dampak satu variabel bebas secara terpisah dalam memberikan penjelasan pada variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansi berada dibawah 0.05 (5%) membuktikan adanya keterkaitan yang berdampak signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai t tabel dapat diperoleh melalui rumus berikut:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

n : Banyaknya total responden,

k : Banyaknya variabel bebas yang diteliti.

1 : Konstanta

Menurut Ghozali (2018:99) kriteria untuk hasil penilaian dari pengujian t yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan < 0.05 dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka dapat dinyatakan secara parsial variabel independen berdampak signifikan pada variabel dependen.
- b. Bila nilai signifikansi yang dihasilkan > 0.05 dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka dapat dinyatakan secara parsial tidak adanya dampak signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menerangkan hasil pengolahan data yang bersumber dari karyawan minimarket wilayah Kota Palembang. Proses penyebaran kuesioner dilaksanakan dengan menyebarkan secara langsung melalui *print-out* kepada karyawan minimarket di Kota Palembang sebagai responden penelitian ini. Data penelitian yang diperlihatkan meliputi karakteristik profil responden, uji kualitas instrumen (Uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model (uji F dan koefisien determinasi), uji hipotesis (uji t), serta pembahasan hasil.

A. Profil Responden

Tabel 4.1

Rincian Jumlah Data Kuesioner yang Didapat

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Jumlah data kuesioner yang telah disebarkan	110
Jumlah kuesioner yang dikembalikan	110
Jumlah data kuesioner yang tidak dapat diolah	6
Jumlah data kuesioner yang dapat diolah	104

Sumber: Data kuesioner

Berdasarkan data yang diperlihatkan pada tabel 4.2 bahwa jumlah data kuesioner yang telah disebarikan kepada karyawan diberbagai minimarket di Kota Palembang dan dikembalikan yaitu sebanyak 110 responden. Jumlah data kuesioner yang dapat diolah yaitu 104 responden. Kemudian jumlah data kuesioner yang tidak dapat diolah yakni sebanyak 6 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar data kuesioner tersebut layak digunakan untuk dilakukan diberbagai pengujian data.

Tabel 4.2

Rincian Tempat Kerja Responden

Asal Minimarket	Jumlah Responden
Indomaret	48
Alfamart	43
Alfamidi	13
Total	104

Sumber: Data kuesioner

Berdasarkan data yang diperlihatkan pada tabel 4.2 bahwa responden yang bekerja di minimarket Indomaret merupakan yang terbanyak yaitu sebesar 48 orang. Lalu responden yang bekerja di minimarket Alfamart sebanyak 43 orang dan responden yang bekerja di Alfamidi yaitu sebesar 13 orang. Maka total keseluruhan responden karyawan minimarket yang didapatkan yakni sejumlah 104 orang. Hal tersebut dikarena Indomaret merupakan minimarket dengan jumlah gerai terbanyak di Kota Palembang sehingga jumlah karyawan tersebut lebih banyak dibandingkan dengan minimarket lainnya yang ada di Kota Palembang.

1. Profil Responden Berdasarkan Usia

Setiap usia responden memiliki karakteristik kondisi fisik dan juga semangat kerja yang berbeda-beda. Responden dengan usia di bawah 20 tahun cenderung memiliki semangat tinggi namun minim pengalaman. Responden yang berusia antara 20–30 tahun merupakan usia paling produktif dengan fisik prima dan kematangan emosional. Responden dengan usia antara 31–40 tahun umumnya lebih stabil secara emosional dan memiliki pengalaman kerja yang membantu dalam mengelola beban kerja secara bijak. Sementara itu, responden di atas 40 tahun mulai mengalami penurunan stamina fisik, namun memiliki pengalaman kerja yang luas dan pemahaman mendalam terhadap proses kerja.

Tabel 4.3

Profil Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
< 20 tahun	22	21%
20 - 30 tahun	78	75%
31 - 40 tahun	4	4%
> 40 tahun	0	0%
Total	104	100%

Sumber : Data kuesioner

Berdasarkan uraian pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 22 (21%), lalu usia responden antara 20 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 78 orang (75%), kemudian usia responden antara 31 hingga 40 tahun sebanyak 4 orang (4%), dan tidak ada responden dengan usia diatas 40 tahun. Usia antara 20-30 tahun merupakan yang mendominasi karyawan

minimarket dimana rata-rata setiap orang memiliki kondisi fisik yang lebih baik sehingga lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang menuntut fisik seperti mengangkat barang, berdiri dengan waktu yang cukup lama dan juga melayani banyak konsumen.

2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Profil Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki - laki	50	48%
Perempuan	54	52%
Total	104	100%

Sumber : Data kuesioner

Berlandaskan uraian pada tabel 4.4 membuktikan, responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 50 orang (48%) serta responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang (51%) maka total responden yang terdata yaitu sebanyak 104 orang. Secara keseluruhan, total pegawai perempuan paling banyak daripada pegawai laki-laki. Hal ini disebabkan setiap perusahaan minimarket tidak hanya berfokus menjual berbagai macam produk tetapi juga memperhatikan kualitas pelayanan kepada konsumen. Oleh sebab itu, perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan perempuan karena komunikatif, ramah, dan lebih memperhatikan penampilan sehingga lebih cocok dalam hal melayani konsumen.

3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5

Profil Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	90	87%
Diploma	6	6%
Sarjana	8	8%
Total	104	100%

Sumber: Data kuesioner

Berdasarkan uraian pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan minimarket dengan pendidikan akhir sekolah menengah atas (SMA) yaitu sebanyak 90 orang (87%). Kemudian karyawan minimarket dengan pendidikan diploma sebanyak 6 orang (6%) dan karyawan minimarket dengan pendidikan akhir sarjana yaitu sebanyak 8 orang (8%) sehingga total jumlah responden yang telah didapat yaitu sebanyak 104 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan minimarket didominasi pendidikan akhir sekolah menengah atas (SMA). Karena sebagian besar orang mengambil pekerjaan sebagai karyawan minimarket pada posisi kasir dan pramuniaga menjadikan pengalaman kerja pertama setelah lulus sekolah tingkat menengah atas ataupun kejuruan. Selain itu posisi yang diambil tidak membutuhkan keterampilan tingkat tinggi sehingga lebih cocok apabila ingin langsung bekerja setelah lulus sekolah.

4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.6

Profil Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 – 3 tahun	88	85%
4 – 6 tahun	9	9%
> 6 tahun	7	7%
Total	104	100%

Sumber : Data kuesioner

Berdasarkan uraian pada tabel 4.6 dapat dijelaskan karyawan minimarket yang bekerja selama 1 hingga 3 tahun sejumlah 88 orang (85%). Karyawan yang bekerja selama 4 hingga 6 tahun sebanyak 9 orang (9%), lalu karyawan minimarket yang bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 7 orang (7%) maka total keseluruhan responden yang telah terdata adalah sebesar 104 (100%). Penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa karyawan minimarket yang bekerja selama 1 sampai 3 tahun adalah yang terbanyak. Minimarket cenderung memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi, sebab pekerjaan bagian pelayanan (kasir dan pramuniaga) dianggap sebagai batu loncatan untuk mencari pengalaman kerja pertama ataupun menunggu kesempatan lain sehingga banyak karyawan yang keluar setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan.

5. Profil Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.7

Profil Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kasir	47	45%
Pramuniaga	57	55%
Total	104	100%

Sumber : Data kuesioner

Berdasarkan data tabel 4.7 yang diambil dari data kuesioner yang telah diolah dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan minimarket dengan jabatan sebagai kasir yaitu sebanyak 47 orang (45%) dan karyawan minimarket dengan jabatan sebagai pramuniaga adalah sebanyak 57 (55%). Maka dari data tabel tersebut dapat dilihat bahwa jabatan sebagai pramuniaga adalah jabatan yang banyak dipegang oleh karyawan minimarket dengan jumlah responden sebesar 57 orang. Hal ini menunjukkan bahwa posisi tersebut banyak dibutuhkan oleh minimarket karena aktivitas setiap gerai tergolong tinggi seperti melayani atau membantu konsumen mencari barang, mengisi stok barang, serta turut menjaga kebersihan gerai sehingga posisi pramuniaga tiap minimarket lebih banyak daripada kasir.

B. Uji Kualitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan mengukur butir pernyataan pada kuesioner disetiap variabel dinyatakan valid atau tidak. Perhitungan hasil *Pearson Correlation* bertujuan menentukan rtabel yang dipakai untuk membedakan antara nilai rhitung

dengan nilai rtabel. Rumus yang dipakai yaitu $Df = n - 2$ dimana $Df = 104 - 2 = 102$ responden, maka nilai rtabel yang didapat sebesar 0,1927 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berikut ini merupakan tabel hasil uji validitas disetiap variabel:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Nilai Sig	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,663	0,1927	0,000	Valid
	X1.2	0,671	0,1927	0,000	Valid
	X1.3	0,660	0,1927	0,000	Valid
	X1.4	0,668	0,1927	0,000	Valid
	X1.5	0,665	0,1927	0,000	Valid
	X1.6	0,559	0,1927	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,589	0,1927	0,000	Valid
	X2.2	0,655	0,1927	0,000	Valid
	X2.3	0,712	0,1927	0,000	Valid
	X2.4	0,693	0,1927	0,000	Valid
	X2.5	0,713	0,1927	0,000	Valid
	X2.6	0,605	0,1927	0,000	Valid
	X2.7	0,701	0,1927	0,000	Valid
	X2.8	0,564	0,1927	0,000	Valid
	X2.9	0,645	0,1927	0,000	Valid
	X2.10	0,619	0,1927	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,539	0,1927	0,000	Valid
	Y.2	0,588	0,1927	0,000	Valid
	Y.3	0,611	0,1927	0,000	Valid
	Y.4	0,537	0,1927	0,000	Valid
	Y.5	0,547	0,1927	0,000	Valid
	Y.6	0,665	0,1927	0,000	Valid
	Y.7	0,597	0,1927	0,000	Valid
	Y.8	0,612	0,1927	0,000	Valid
	Y.9	0,460	0,1927	0,000	Valid
	Y.10	0,398	0,1927	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner yang diolah SPSS 2025

Dari hasil pengujian yang dilaksanakan terhadap seluruh pernyataan kuesioner menunjukkan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel (0,1927) dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05 (5%). Oleh karena itu, dapat dinyatakan semua pernyataan kuesioner tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dilakukannya uji reliabilitas yakni menilai data kuesioner yang berperan sebagai indikator dari setiap variabel. Setiap variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memenuhi syarat yaitu nilai *Cronbach's Alpha Standart* yang didapat lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$). Perolehan uji reliabilitas pada ketiga variabel penelitian ini disajikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standart</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.716	0.60	Reliabel
Motivasi kerja	0.844	0.60	Reliabel
Kinerja	0.745	0.60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil tersebut dapat dibuktikan perolehan nilai *Cronbach's Alpha* variabel beban kerja yaitu 0.716, variabel motivasi kerja senilai 0.844, serta variabel kinerja senilai 0.745. Sesuai dengan hasil yang telah diperoleh pada pengujian tersebut bahwa setiap butir pernyataan kuesioner responden dipenelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar >0.60 . Maka ketiga variabel tersebut dianggap reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan menunjukkan apakah data yang dihimpun berdistribusi secara normal atau tidak normal. Pada riset ini, teknik yang dipakai di pengujian tersebut adalah metode *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan tingkat signifikansi sebesar 0.05. Apabila nilai signifikansi menunjukkan diatas 0.05 hasil pengujian tersebut dinyatakan residual data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi dibawah 0.05 maka hasil pengujian tersebut dianggap residual data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
Asymp. Sig (2-tailed)	0.906

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Merujuk pada uraian tabel hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0.906 dimana nilai tersebut melebihi 0.05. Hal ini menyatakan bahwa residual data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas ialah menganalisis regresi berganda antara dua maupun lebih variabel bebas yang akan dinilai kekuatan keterikatan variabel bebas pada suatu model regresi. Pengujian didasarkan pada nilai *tolerance* dan juga nilai *variance inflation factor* (VIF). Kriteria uji multikolinearitas yaitu jika skor *tolerance* diatas 0.10 serta nilai VIF tidak lebih 10.00 dapat dikatakan

dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas. Lalu jika nilai *tolerance* dibawah 0.10 serta nilai VIF diatas 10.00 dapat dikatakan dalam model regresi terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Beban Kerja (X1)	0.999	1.003	Tidak Terjadinya Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0.997	1.003	Tidak Terjadinya Multikolinearitas

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan data hasil pengujian multikolinearitas dapat membuktikan bahwa skor *tolerance* kedua variabel bebas > 0.10 (didas 0.10) serta skor VIF pada kedua variabel bebas < 10.00 (tidak lebih 10.00). Oleh karena itu dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadinya multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastistas

Tujuan dilakukannya uji heteroskedastistas adalah membuktikan adanya ketidaksamaan atau kesamaan varian residual dari observasi satu dengan observasi lain. Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastistas menerapkan uji *glejser* dengan kriteria jika nilai signifikansi dari setiap variabel sebesar > 0.05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastistas, tetapi bila nilai < 0.05 maka dinyatakan terjadinya gejala heteroskedastistas.

Tabel 4.12**Hasil Pengujian Heteroskedastistas**

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.625	Tidak terjadi heteroskedastistas
Motivasi Kerja (X2)	0.994	Tidak terjadi heteroskedastistas

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Mengacu pada hasil pengujian heteroskedastistas yang ditampilkan ditabel 4.12 membuktikan bahwa kedua variabel bebas tidak terjadi gejala heteroskedastistas. Hal ini disebabkan karena nilai signifikan kedua variabel tersebut melebihi 0.05

D. Analisis Statistik Deskriptif**1. Kuesioner Variabel Beban Kerjs****Tabel 4.13****Variabel Beban Kerja**

Item Kuesioner	Jawaban					N	Rata-Rata Total Skor	Rata-Rata Variabel
	SS	S	N	TS	STS			
X1.1	49	43	8	4	0	104	4,32	4,03
X1.2	34	49	16	4	1	104	4,07	
X1.3	32	32	30	7	3	104	3,80	
X1.4	32	43	17	8	4	104	3,88	
X1.5	43	39	17	4	1	104	4,14	
X1.6	38	39	17	9	1	104	4,00	

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan data yang ditelah diuraikan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel beban kerja antara 3,80 hingga 4,32. Dengan hasil nilai rata-rata tertinggi (4.32) yang diperoleh yaitu pada pernyataan 1 (X11) dengan bunyi

“*Standard operating procedure (SOP)* yang ditetapkan perusahaan membantu saya meminimalisir kesalahan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa panduan atau instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan adalah jelas dan terstruktur. Selain itu standar kerja yang ditetapkan juga membuat aktivitas kerja yang dilakukan lebih terarah serta mengurangi terjadinya kesalahan kerja. Kemudian untuk nilai rata-rata terendah (3,80) terdapat pada pernyataan 3 (X13) dengan bunyi “Saya jarang bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak sering melakukan pekerjaan diluar batas jam kerja yang ditetapkan setiap *shift* karena tuntutan atau target kerja dapat diselesaikan sesuai dengan batas waktu.

2. Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.14

Variabel Motivasi Kerja

Item Kuesioner	Jawaban					N	Rata-Rata Total Skor	Rata-Rata Variabel
	SS	S	N	TS	STS			
X2.1	40	33	25	6	0	104	4,03	4,34
X2.2	59	31	11	3	0	104	4,40	
X2.3	63	29	10	2	0	104	4,47	
X2.4	54	29	15	4	2	104	4,24	
X2.5	57	36	7	4	0	104	4,40	
X2.6	53	38	11	2	0	104	4,37	
X2.7	59	37	7	1	0	104	4,48	
X2.8	53	40	10	1	0	104	4,39	
X2.9	63	32	18	7	0	104	4,49	
X2.10	44	35	18	7	0	104	4,12	

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan uraian data pada tabel 4.14 terkait variabel motivasi kerja dapat dijelaskan bahwa rata-rata nilai pada variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dengan hasil terendah sebesar 4.03 dan yang tertinggi yaitu sebesar 4.47. Nilai rata-rata terendah (4,03) terdapat pada pernyataan 1 (X21) dengan kalimat “gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar (misalnya makanan dan minuman, pakaian, dan lain sebagainya)”. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima selama bekerja di minimarket pada posisi kasir dan pramuniaga belum cukup dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Biaya hidup di Kota Palembang tergolong tinggi sehingga tidak sedikit karyawan masih memiliki tuntutan lain dalam hal keuangan seperti membayar cicilan, membeli kebutuhan lainnya selain kebutuhan primer, biaya transportasi dan biaya lainnya. Sedangkan nilai rata-rata tertinggi (4,47) terdapat pada pernyataan 3 (X23) dengan kalimat “perusahaan memberikan perlindungan kerja yang memadai ataupun jaminan kesehatan”. Karena sesuai dengan kewajiban hukum di Indonesia setiap perusahaan yang memiliki karyawan wajib memberikan perlindungan kerja sehingga setiap karyawan yang bekerja di minimarket mendapatkan asuransi atau jaminan kesehatan seperti Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS) Ketenagakerjaan yang dapat meringankan biaya pengobatan saat karyawan sakit.

3. Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.15
Variabel Kinerja Karyawan

Item Kuesioner	Jawaban					N	Rata-Rata Total Skor	Rata-Rata Variabel
	SS	S	N	TS	STS			
Y.1	14	22	35	31	2	104	3,14	4,11
Y.2	50	38	14	2	0	104	4,31	
Y.3	45	47	11	1	0	104	4,31	
Y.4	49	30	20	5	0	104	4,18	
Y.5	58	30	11	3	2	104	4,34	
Y.6	41	34	26	3	0	104	4,09	
Y.7	50	37	15	2	0	104	4,30	
Y.8	39	41	19	4	1	104	4,09	
Y.9	41	44	14	5	0	104	4,16	
Y.10	45	40	15	4	0	104	4,21	

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.15 yang diperoleh melalui kuesioner responden dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu antara 3,14 hingga 4,34. Pernyataan 5 (Y5) pada indikator ketepatan waktu dengan kalimat “saya selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu” merupakan nilai rata-rata tertinggi (4,34). Data tersebut memperlihatkan bahwa rata-rata para karyawan minimarket disiplin dalam hal waktu sehingga ketika datang ke tempat kerja selalu hadir tepat waktu dan juga telah menjadi kewajiban setiap karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Dengan adanya peraturan tegas yang ditetapkan perusahaan jika karyawan sering datang terlambat tanpa alasan yang jelas maka akan dikenakan hukuman berupa mendapatkan surat peringatan. Lalu pernyataan 1 (Y1) pada indikator kualitas merupakan nilai rata-rata terendah (3,14) dengan kalimat pernyataan “saya jarang melakukan kesalahan pada saat bekerja”.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan merasa belum mampu terbebas dari melakukan kesalahan pada saat bekerja. Hal ini terjadi karena karyawan minimarket dituntut agar bekerja dengan ketelitian yang tinggi serta cepat dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu singkat sehingga berpotensi melakukan kesalahan kerja baik kesalahan kecil ataupun kesalahan besar seperti kurang teliti ketika menghitung jumlah stok barang, salah memberi kembalian kepada konsumen, kesalahan dalam memberikan informasi diskon pada suatu produk, serta kurang memperhatikan tanggal kadaluarsa pada produk makanan dan minuman yang dijual.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		
	B	<i>Standart eror</i>	Signifikan
<i>Constant</i>	21,683	4,534	0.000
Beban Kerja (X1)	0.401	0.119	0.001
Motivasi Kerja (X2)	0.225	0.083	0.008

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Mengacu pada data hasil pengujian tersebut maka persamaan regresi dalam penelitian ini mampu diuraikan dengan rumus:

$$Y = 21,683 + 0,401 X1 + 0.225 X2$$

Temuan tentang hasil analisis regresi linear berganda dipenelitian ini dapat diperjelas dengan pernyataan berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 21,683 membuktikan bila variabel beban kerja dan motivasi kerja bernilai tetap, maka kinerja karyawan juga dinyatakan tetap sama.
- 2) Koefisien regresi variabel beban kerja memiliki nilai sebesar 0.401. Hal ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0.225. Hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

F. Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Tabel 4.17

Hasil Uji F

F	Signifikan
9,738	0.000

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Hasil uji F memperlihatkan bahwa diperoleh Fhitung senilai 9,738 dimana nilai tersebut lebih tinggi daripada nilai Ftabel (3,09) dengan signifikansi 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka secara bersamaan bahwa beban kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Standard Error of The Estimate</i>
1	0,402	0,162	0,145	4,39902

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Hasil pengujian koefisien determinasi memperlihatkan bahwa *Adjusted R square* yaitu senilai 0.145. Temuan ini menyimpulkan ragam variabel beban kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan sebesar 14.5%. Nilai tersebut memperjelaskan bahwa ada aspek lain diluar model penelitian ini (85.5%) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

G. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis adalah guna memperlihatkan besarnya dampak satu variabel bebas secara parsial dalam menjabarkan variabel terikat. Nilai t tabel dapat ditentukan melalui perhitungan dengan menggunakan rumus berikut:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

n : Total responden

k : Total variabel bebas

1 : Konstanta

Maka hasil perhitungannya adalah $df = 104 - 2 - 1 = 101$ responden. Hasil tersebut ditentukan bahwa nilai t tabel yang ditetapkan sebesar 1,983. Berikut ini merupakan tabel dari hasil uji t :

Tabel 4.19

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikasi	Keterangan
Beban kerja (X1)	3,352	0.001	H1 ditolak
Motivasi Kerja (X2)	2,697	0.008	H2 diterima

Sumber : Data yang diolah SPSS 2025

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa nilai dari t hitung variabel beban kerja adalah 3,352 melampaui nilai t tabel (1,983) dengan signifikansi senilai 0.001 kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Maka dari itu dapat diartikan bahwa beban kerja mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Kemudian dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 2,697 lebih besar dari t tabel (1,983) dengan nilai signifikansi 0.008 yang lebih kecil dari 0.05 ($< 0,05$). Penjelasan tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

H. Pembahasan

Dari data analisis profil responden diketahui bahwa karyawan perempuan merupakan responden terbanyak yaitu sebesar 54 orang (52%), lalu karyawan laki-laki sebanyak 50 orang (48%) dari total seluruh responden yaitu 104 orang (100%).

Karyawan minimarket Kota Palembang yang bekerja antara usia 20-30 tahun merupakan yang terbanyak yaitu berjumlah 78 orang (75%). Pendidikan terakhir para karyawan minimarket paling banyak adalah SMA/SMK dengan jumlah 90 orang (87%). Lalu untuk lama bekerja, paling banyak karyawan minimarket telah bekerja antara 1- 3 tahun dengan jumlah 88 orang (85%). Terakhir jabatan karyawan minimarket terbanyak yaitu jabatan atau posisi sebagai pramuniaga dengan jumlah 57 orang (55%) dan sisanya jabatan kasir dengan jumlah 47 orang (45%).

Hasil pengujian validitas penelitian ini membuktikan nilai Rhitung pada pernyataan disetiap indikator variabel baik beban kerja, motivasi kerja maupun kinerja karyawan adalah lebih besar daripada Rtabel (0,1927). Artinya seluruh variabel dinyatakan valid. Kemudian untuk hasil uji reliabilitas pada variabel beban kerja yaitu 0,716, motivasi kerja sebesar 0,844, dan kinerja karyawan dengan hasil nilai 0,745. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai tersebut melebihi nilai *Cronbach's Alpha* 0,6 artinya ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Berdasarkan data hasil dari uji normalitas membuktikan skor Asymp Signifikan (2-tailed) sebesar 0,906 nilai tersebut melebihi 0,05 ($> 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan residual data pada riset ini dinyatakan berdistribusi secara normal. Hasil dari pengujian multikolinearitas bahwa kedua variabel memiliki skor *tolerance* 0,997, nilai tersebut melebihi 0,10 ($> 0,10$) serta nilai VIF sebesar 1,003 kurang dari 10,00 ($< 10,00$). Penjelasan ini menyatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya, hasil dari uji heteroskedastistas memperlihatkan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,625 dan motivasi

kerja sebesar 0,994. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) dimana hasil tersebut menyatakan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastitas.

Mengenai pro dan kontra pada riset ini, berdasarkan riset terdahulu oleh Winoto et al., (2024), Wulandari et al., (2024), Putri et al., (2024), dan Mahayasa et al., (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja mampu menjadi pendorong yang positif jika menyesuaikan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, terdapat hasil penelitian terdahulu oleh Saputra dan Marlius (2023), Parandy (2024), Kuriawan dan Rizky (2022), Putri et al., (2024), serta Wulandari et al., (2024) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi terhadap setiap karyawan maka dapat meningkatkan semangat dan juga dorongan kerja untuk melakukan segala aktivitas pekerjaan dengan baik dan terarah. Lalu adanya dukungan motivasi internal dan eksternal juga mampu mendorong para karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan harga diri, hingga kebutuhan aktualisasi diri.

Tetapi beberapa riset terdahulu justru menemukan hasil yang berlawanan yaitu penelitian oleh Indriani et al. (2023), Nabila dan Syarvina (2022), serta Kurniawan dan Rizky (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan yang dialami setiap karyawan akan dampak buruk bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan yang mengakibatkan stres, kelelahan, penurunan semangat kerja, penurunan produktivitas dan

meningkatnya kesalahan kerja. Selain itu, riset sebelumnya oleh Mutiara & Candra (2024), Farras (2022) serta Audina & Aswan (2023) membuktikan motivasi kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan. Menurunnya motivasi kerja pada setiap karyawan maka akan berakibat buruk dalam hal kualitas kinerja yang kurang memuaskan karena kurangnya implementasi yang efektif dalam memenuhi kebutuhan para karyawan akan kebutuhan fisiologis, rasa aman, hingga aktualisasi diri.

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut didasari bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja yaitu 0.401. Kemudian temuan dari uji membuktikan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut didasari nilai t hitung beban kerja senilai (3,352) melebihi nilai t tabel (1,983) dengan nilai signifikansi 0,001 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian (H1) dengan kalimat “Beban Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang” dinyatakan ditolak.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil kajian sebelumnya oleh Winoto et al., (2024), Mahayasa et al., (2024), Putri et al., (2024), dan Wulandari et al., (2024) memperlihatkan bahwa adanya dampak positif pada beban kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Bakker dan Sanz-Vergel, dalam Mapata et al., (2020:125)

bahwa kelebihan beban kerja dapat menimbulkan stress dan kelelahan, sementara beban kerja yang seimbang dapat memunculkan keterlibatan dan juga motivasi dalam bekerja. Apabila beban kerja yang dirasakan karyawan tetap berada dalam batas wajar dan sesuai kemampuan masing-masing individu maka dapat mempengaruhi performa kerja dengan baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang

Hasil analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut dibuktikan bahwa motivasi kerja memperlihatkan skor koefisien regresi senilai 0.225. Lalu dari pengujian hipotesis atau uji t diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja membuktikan nilai t hitung (2,697) melebihi nilai t tabel (1,983) dengan nilai signifikansi 0,008 dimana nilai tersebut kurang 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis penelitian (H2) dengan kalimat “Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket di Kota Palembang” dinyatakan diterima.

Pernyataan tersebut sesuai dengan bukti kajian sebelumnya oleh Saputra dan Marlinus (2023), Parandy (2024), Kuriawan dan Rizky (2022), Wulandari et al., (2024), serta Putri et al., (2024) yang membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Menurut Busro (2018:51) motivasi yaitu dukungan

pada diri individu dalam melaksanakan berbagai aktivitas tertentu demi menggapai tujuan. Motivasi kerja dapat menumbuhkan semangat juang dalam bekerja serta meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal. Bahkan, motivasi kerja dapat mewujudkan suasana positif pada lingkungan kerja sehingga meningkatkan kenyamanan kerja kepada seluruh pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil riset dengan proses pengolahan data melalui berbagai pengujian statistik dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan minimarket di Kota Palembang.

B. Keterbatasan

Pengalaman yang dialami peneliti selama proses penelitian membuktikan adanya berbagai aspek yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini. Adapun aspek-aspek yang jadi keterbatasan pada riset ini, yaitu:

1. Penggunaan kuesioner pada proses pengumpulan data berpotensi menimbulkan ketidakpahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan terkait variabel yang diteliti. Hal ini dapat mengakibatkan data yang terkumpul tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

2. Faktor-faktor yang berdampak pada kinerja karyawan dipenelitian ini yaitu beban kerja dan motivasi kerja hanya sebesar 0,145 (14,5%). Sisanya (85,5%) belum mampu diterangkan oleh variabel beban kerja dan motivasi kerja karena masih ada faktor-faktor atau variabel lain diluar penelitian tersebut.

C. Saran

Berlandaskan kesimpulan dari hasil riset yang sudah dilakukan, Peneliti menyampaikan masukan yang ditujukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

Saran pada riset ini yaitu:

1. Dari hasil penelitian ini, diharapkan setiap perusahaan minimarket di Kota Palembang untuk selalu memperhatikan dalam hal pengelolaan beban kerja yang dialami oleh karyawan. Perusahaan juga harus menjamin bahwa tugas-tugas ataupun target yang ditetapkan berada dalam batas yang wajar supaya tidak menurunkan performa kinerja karyawan akibat kelelahan kerja yang berlebihan. Selain itu, perusahaan juga harus konsisten dalam memberikan motivasi kerja yang positif supaya dapat meningkatkan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja positif, serta terjaminnya kesejahteraan para karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel penelitian relevan yang berpengaruh pada kinerja karyawan karena masih ada 85,5% pengaruh faktor-faktor lain diluar penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, S., & Aswan Khairil. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 01–23.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., ... & Wijoyo, E. B. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. Get Press indonesia. Jakarta.
- Adhari, I. Z. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media. Pasuruan.
- Adi Ahdiat. 2023. *Inilah Toko Retail Terlaris di Indonesia 2022, Alfamart Juara*. (<https://databoks.katadata.co.id/infografik/2023/07/18/inilah-toko-retail-terlaris-di-indonesia-2022-alfamart-juara>). Diakses 15 Januari 2025.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Cen, C. C. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional. Sumatera Utara.
- Devita Savitri. 2024. *Daya Saing Keahlian SDM Indonesia Peringkat 46 Dunia dan Nomor 3 di ASEAN*. (<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7547943/daya-saing-keahlian-sdm-indonesia-peringkat-46-dunia-dan-nomor-3-di-asean>). Diakses 15 Januari 2025.

Diaz Erlangga. 2024. *Palembang Lagi Ramai Dengan Alfamidi, Ternyata Ini Perbedaannya dengan Alfamart*. (<https://sumselupdate.com/palembang-lagi-ramai-dengan-alfamidi-ternyata-ini-perbedaannya-dengan-alfamart/>).
Diakses 16 Januari 2025.

Farras, A. M. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 286-301.
<https://doi.org/10.57113/jtf.v1i4.248>

Ferine, K. F. 2024. *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media. Yogyakarta.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gere, F. A. G., Gana, F., & Andriyani, S. 2024. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket Bandung Utama Grup Cabang Reo Manggarai. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(1), 442-450.

Hardani, S., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group. Yogyakarta.

Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>.

Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>.

- Leovanni, E. 2021. Dampak Career Plateau Terhadap Job Satisfaction Karyawan Gerai Minimarket Di Palembang. *Analisis*, 11(1), 93–113. <https://doi.org/10.37478/als.v11i1.838>.
- Mutiara, S., & Candra, A. 2024. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bpjs Kesehatan Cabang Bandar Lampung. *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 1309–1320. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.19035>
- Mahayasa, I. G. A., Budiyanto, B., & Kurniawati, E. 2024. *The Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Workload on Employee Performance. Journal of Madani Society*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.56225/jmsc.v3i2.376>
- Mapata, Dg., Paramata, M. R., Ismartaya, S., Akmalia, S., Sutiyeem, O. I. A. M., Tarigan, H., Komariyah, I., Awa, I. F. U. T., Firdaus, F., Ali, S., Kania, D., Kusnandar, D. L., Mujtahidin, F. W., Ramafina, S. F., Risambessy, A., Hernawan, M. A., & Yuniningsih, T. 2024. *MSDM (Teori dan Penerapannya Dalam Organisasi)*. CV. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. Semarang.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nada Naurah. 2022. *Daftar Negara dengan Indeks Pasar Ritel Terbesar, Indonesia Peringkat Berapa?*. (<https://goodstats.id/article/daftar-negara-dengan-indeks-pasar-ritel-terbesar-di-dunia-indonesia-peringkat-berapa-dJ8v7>). Diakses 15 Januari 2025.

- Parandy, L. M. (2024). *The Role of Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance. Journal of Social Science and Business Studies*, 2(3), 215–219. <https://doi.org/10.61487/jssbs.v2i3.83>
- Putri, C. R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 22(1), 69-74. <https://doi.org/10.31294/jp.v22i1.21451>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen dan Akuntansi*, 1(2), 135–148.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. 2021. *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Nilacakra. Bandung.
- Suradi, D. I. 2023. *Beban kerja: Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. Nas Media Pustaka. Makassar.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. 2021. *Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center. Sidoharjo.
- Thalitta Wahida Rahmah. 2024. Viral Aksinya yang Berupaya Hentikan Pencurian, Pegawai Alfamart di Semarang Dapat Hadiah dan Naik Jabatan. (https://www.rubicnews.com/berita/45312447109/viralaksinyayangberupaya_hentikanpencurianpegawaialfamartdisemarangdapathadiahdannaijkabatan). Diakses 6 Maret 2025.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung.

Revenue: Lentera Bisnis Manajemen, 2(01), 1–11.
<https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>

Wulandari, A., Siregar, L. D., & WK, W. F. 2024. *The Effect of Workload and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch*. *KnE Social Sciences*, 2024, 540–552.
<https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16125>

Wardana, I. M., Widagda, I. G. N. J. A., & Nugrah, I. P. E. D. 2025. *Kinerja Sumber Daya Manusia Sektor Pariwisata*. CV. Intelektual Manifes Media. Bali.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Responden

KUESIONER RESPONDEN
PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MINIMARKET DI KOTA PALEMBANG

IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : < 20 Tahun 20-30 Tahun
 31-40 Tahun > 40 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMA Diploma Sarjana
- Jabatan/Posisi : Kasir Pramuniaga
- Lama Bekerja : < 1 tahun 1-3 tahun
 4-6 tahun > 6 tahun

Keterangan Jawaban

- SS : Sangat setuju TS : Tidak setuju
S : Setuju STS : Sangat tidak setuju
N : Netral

Variabel Beban Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	<p>Kondisi Pekerjaan</p> <p>g. <i>Standard operating procedure</i> (SOP) yang ditetapkan perusahaan membantu saya meminimalisir kesalahan kerja.</p> <p>h. SOP yang ditetapkan perusahaan membantu saya memahami tugas-tugas dengan baik.</p>					
2	<p>Penggunaan Waktu Kerja</p> <p>a. Saya jarang bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>b. Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan selama jam kerja.</p>					
3	<p>Target yang Harus Dicapai</p> <p>a. Saya selalu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan.</p> <p>b. Saya tidak merasa tertekan dengan target yang ditetapkan perusahaan.</p>					

Variabel Motivasi Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	<p>Kebutuhan Fisiologis</p> <p>k. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar (Misalnya makanan dan minuman, pakaian, dan lain sebagainya).</p> <p>l. Selama saya bekerja, perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai kepada para karyawan.</p>					
2	<p>Kebutuhan Rasa Aman</p> <p>a. Perusahaan memberikan perlindungan kerja yang memadai ataupun jaminan kesehatan.</p> <p>b. Saat bekerja, saya merasa aman dari segala ancaman yang membahayakan keselamatan karyawan.</p>					
3	<p>Kebutuhan Kebersamaan, Cinta, dan Sosial</p> <p>a. Saya merasa mendapatkan dukungan sosial dari atasan.</p> <p>b. Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan kerja lainnya.</p>					
4	<p>Kebutuhan Akan Harga Diri</p> <p>a. Saya diapresiasi atas kontribusi di tempat kerja.</p> <p>b. Saya mendapatkan pengakuan dari atasan ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</p>					

5	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
	<p>a. Perusahaan memberikan peluang untuk mengembangkan <i>skill</i> dan potensi saya di tempat kerja.</p> <p>b. Saya diberikan suatu tanggung jawab yang menantang oleh atasan dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.</p>					

Variabel Kinerja Karyawan

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas					
	<p>k. Saya jarang melakukan kesalahan pada saat bekerja.</p> <p>l. Saya selalu menyelesaikan tugas berdasarkan standar yang ditetapkan perusahaan.</p>					
2	Kuantitas					
	<p>a. Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.</p> <p>b. Pencapaian saya sering melebihi target yang ditetapkan perusahaan.</p>					
3	Ketepatan Waktu					
	<p>a. Saya selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.</p> <p>b. Saya sering menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan batasan waktu yang diberikan.</p>					

4	<p>Efektivitas</p> <p>a. Saya menggunakan alat pendukung yang tepat saat bekerja.</p> <p>b. Saya mampu melakukan pekerjaan secara optimal tanpa membuang banyak waktu dan tenaga.</p>					
5	<p>Kemandirian</p> <p>a. Saya percaya diri untuk berinisiatif dalam mengambil suatu keputusan yang mendukung operasional minimarket tanpa harus menunggu arahan dari atasan.</p> <p>b. Saya mampu bekerja secara mandiri secara terus-menerus tanpa bantuan dari rekan kerja.</p>					

Lampiran 2. Pertanyaan Wawancara Responden

1. Pertanyaan wawancara pada variabel beban kerja

- a. Menurut Anda, apakah SOP yang ditetapkan perusahaan ini telah efektif dalam mengurangi kesalahan kerja dan potensi kecelakaan kerja?
- b. Apakah Anda merasa SOP yang ditetapkan cukup membantu untuk meminimalisir kesalahan tersebut?
- c. Apakah Anda seringkali harus bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan? Jika iya, apa penyebabnya?
- d. Bagaimana perasaan Anda terhadap beban kerja saat harus bekerja di luar jam kerja normal?
- e. Apakah Anda merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sebanding dengan volume pekerjaan?
- f. Apakah Anda sering merasa tertekan atau stres karena target kerja yang terlalu tinggi atau tidak realistis?

2. Pertanyaan wawancara pada variabel motivasi kerja

- g. Apakah perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dasar Anda, seperti area istirahat?
- h. Apakah Anda merasa beban kerja yang Anda terima sebanding dengan gaji yang Anda terima?
- i. Menurut Anda seberapa aman saat bekerja di minimarket ini? Apakah ada langkah-langkah yang diambil perusahaan untuk melindungi karyawan?
- j. Apakah ada langkah-langkah yang diambil perusahaan untuk melindungi karyawan terhadap potensi ancaman atau bahaya di tempat kerja?
- k. Apakah merasa didukung secara moral oleh rekan kerja ataupun atasan Anda?
- l. Menurut Anda apakah rekan kerja di minimarket ini memiliki rasa kebersamaan dan saling mendukung?
- m. Apakah Anda sering menerima pengakuan atau penghargaan atas kinerja yang baik?

- n. Apakah merasa dihargai oleh atasan dan rekan kerja? Bila iya, Apa bentuk penghargaannya?
- o. Apakah ada peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan karir di minimarket ini?
- p. Apakah perusahaan mendukung dalam mencapai potensi penuh Anda?

3. Pertanyaan wawancara pada variabel kinerja karyawan

- a. Apakah Anda sering melakukan kesalahan selama bekerja di minimarket ini?
- b. Apakah karyawan yang bekerja di minimarket ini telah sepenuhnya memahami SOP yang ditetapkan perusahaan.
- c. Apakah Anda sering bekerja dengan volume yang tinggi dengan ketetapan waktu yang singkat?
- d. Apakah Anda selalu dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan? Jika tidak apa saja kendalanya?
- e. Apakah para karyawan
- f. di sini, termasuk Anda pernah bahkan sering datang terlambat ketempat kerja?
- g. Apakah jumlah karyawan di minimarket saat ini cukup efektif dalam membantu menyelesaikan pekerjaan?
- h. Apakah sering bekerja secara mandiri tanpa memerlukan bantuan atau supervisi berlebihan dari orang lain?
- i. Apakah karyawan minimarket di sini mampu berinisiatif mengambil keputusan tanpa terlalu bergantung pada perintah atasan?

Lampiran 3. Hasil Rekapulasi Jawaban Responden

1. Hasil rekapulasi jawaban kuesioner pada variabel beban kerja

Beban Kerja (X1)						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total X1
4	5	4	5	5	4	27
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	4	5	4	27
4	4	4	3	4	5	24
4	4	3	5	3	4	23
5	4	5	4	5	3	26
4	3	4	5	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	5	4	5	25
4	4	3	5	5	4	25
5	5	2	3	5	5	25
4	3	2	4	5	5	23
4	4	1	4	4	5	22
4	4	5	3	4	5	25
5	2	4	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	5	5	4	5	5	29
5	4	5	4	5	4	27
5	4	2	4	5	5	25
5	3	3	4	3	5	23
5	5	4	5	5	2	26
4	3	5	3	4	4	23
4	5	5	4	5	4	27
4	5	4	3	5	5	26
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
3	4	2	4	2	4	19
5	4	5	5	5	4	28
4	3	4	5	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	5	4	25
5	4	3	3	3	4	22
5	4	3	3	3	4	22

5	5	3	3	5	4	25
5	5	4	5	4	5	28
4	4	5	4	4	5	26
5	3	3	4	5	4	24
5	4	4	4	4	3	24
5	4	5	4	5	4	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	5	5	28
4	4	3	5	3	4	23
5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	5	3	3	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	5	4	4	24
4	5	3	4	3	3	22
4	3	4	4	4	3	22
5	5	5	5	3	4	27
5	4	5	4	4	3	25
5	4	4	5	4	4	26
5	5	3	4	4	5	26
5	4	5	4	5	3	26
4	3	3	3	2	3	18
2	1	1	1	5	5	15
5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	2	5	5	26
4	4	5	4	4	2	23
5	4	5	4	5	4	27
5	5	3	2	5	4	24
3	3	3	2	3	2	16
5	4	2	4	3	5	23
2	2	3	1	3	2	13
4	4	4	4	4	3	23
5	4	3	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	3	2	18
4	3	4	3	5	3	22
4	4	3	4	4	3	22
3	3	2	3	3	1	15
4	4	1	1	3	5	18
4	4	4	3	5	4	24

4	4	4	4	5	3	24
4	4	4	5	4	4	25
3	3	4	2	4	4	20
5	5	3	4	4	5	26
5	4	4	4	4	4	25
2	3	3	3	1	2	14
5	4	5	5	5	4	28
5	4	3	4	5	5	26
3	5	5	4	5	2	24
4	5	5	5	4	3	26
4	4	2	2	4	2	18
5	3	3	4	3	4	22
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	3	4	4	25
3	4	5	5	4	5	26
4	5	3	2	4	5	23
5	5	5	5	5	5	30
3	4	3	2	3	4	19
5	4	3	5	5	4	26
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	2	3	4	2	5	20
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	3	3	22
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	2	2	17
5	5	5	1	4	3	23
3	2	3	3	5	3	19
4	5	3	2	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	5	26

2. Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja

Motivasi Kerja (X2)										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	41
3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	39
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	3	5	4	4	4	5	4	2	39
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	43
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	42
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	38
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	45
5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	45
5	5	4	3	4	4	5	4	5	3	42
5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	43
5	5	3	3	3	3	3	3	1	3	32
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	45
2	4	5	5	4	3	4	4	4	3	38
3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	39
4	3	4	3	2	5	4	5	3	2	35
4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	44
2	4	3	5	5	5	5	4	4	5	42
5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
4	2	4	5	4	5	3	3	4	2	36
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
3	4	4	5	3	2	5	4	4	4	38
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	45

4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
4	3	4	1	5	4	4	4	4	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	44
3	4	4	5	4	4	4	4	5	2	39
3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	46
2	4	4	3	3	4	4	5	4	5	38
3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	2	4	5	4	5	4	3	38
5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	46
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	46
3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	37
4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	44
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	38
2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	23
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	4	2	3	3	4	5	5	38
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	44
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47

3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	46
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
3	5	5	3	5	4	3	5	5	4	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	39
5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	39
4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	42
5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	44
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	43
3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	34
2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	27
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	45

3. Hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan

Kinerja Karyawan (Y)										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
2	5	5	4	2	4	4	5	4	4	39
3	4	4	5	5	3	5	5	4	4	42
2	5	4	5	4	4	5	4	4	3	40
3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	43
2	4	5	5	3	3	5	5	4	3	39
4	5	5	3	4	3	5	4	5	3	41
3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	39
2	5	4	3	5	4	4	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	36
3	3	5	4	5	5	3	3	4	4	39
2	4	4	3	5	5	4	3	4	4	38
2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	41
2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	26
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	38
1	4	5	2	5	4	5	4	5	5	40
3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	42
4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	42
3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	1	4	4	5	4	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	4	5	5	5	4	4	3	5	3	41
3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	39
3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	39
3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	41
3	5	4	5	5	3	3	3	2	4	37
2	3	4	5	5	3	3	4	2	3	34
3	5	4	5	5	2	4	3	4	3	38
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
2	5	5	4	5	5	5	4	5	2	42
2	5	5	3	4	4	5	5	4	5	42
2	5	3	5	3	2	3	4	3	4	34
4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	42

4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	43
5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	42
4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	42
2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	36
1	4	4	3	3	3	3	4	4	5	34
3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	33
2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	47
3	5	4	5	5	3	4	4	5	5	43
3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	4	2	5	5	4	2	5	5	40
4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	45
2	5	4	4	4	4	5	3	5	5	41
3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	39
2	4	5	3	4	5	4	4	4	5	40
2	3	4	3	5	3	4	3	3	5	35
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	43
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	42
5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	40
3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	41
3	3	5	5	4	4	5	2	3	4	38
3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	39
2	4	3	3	5	3	4	1	5	4	34
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
2	5	5	5	1	5	3	4	3	3	36
2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	45
2	4	3	2	2	2	3	2	5	5	30
3	4	2	4	5	4	2	3	3	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	43
2	2	4	3	5	3	4	4	5	5	37
2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	42
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	37
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48

3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	40
4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	43
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	32
5	4	5	3	4	5	5	4	2	3	40
4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	41
3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	40
4	5	4	4	2	3	4	3	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	42
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	45
3	3	4	4	5	4	5	4	2	3	37
3	4	4	5	4	3	5	3	3	3	37
2	4	5	5	3	4	5	4	4	4	40
5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	46
3	5	3	4	5	4	5	3	4	5	41

Lampiran 4. Rekapitulasi Profil Responden

Profil Responden				
Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan terakhir	Jabatan	Lama Bekeja
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	Diploma	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	4-6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	4-6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	Sarjana	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	> 6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Diploma	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Sarjana	Kasir	> 6 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Sarjana	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	> 6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Sarjana	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Diploma	Kasir	4-6 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Sarjana	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun

Laki-Laki	20-30 Tahun	Sarjana	Kasir	> 6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	4-6 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	4-6 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	> 6 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	> 6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	> 6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Diploma	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	31-40 Tahun	SMA/SMK	Kasir	4-6 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Diploma	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	4-6 Tahun
Laki-Laki	31-40 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Diploma	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun

Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Sarjana	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	4-6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	Sarjana	Kasir	1-3 Tahun
Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	4-6 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Laki-Laki	20-30 Tahun	SMA/SMK	Pramuniaga	1-3 Tahun
Perempuan	20-30 Tahun	SMA/SMK	Kasir	1-3 Tahun

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Beban Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,392**	,270**	,390**	,337**	,304**	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,000	,002	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104
X1.2	Pearson Correlation	,392**	1	,386**	,268**	,356**	,278**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,006	,000	,004	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104
X1.3	Pearson Correlation	,270**	,386**	1	,407**	,373**	,047	,660**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000	,635	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104
X1.4	Pearson Correlation	,390**	,268**	,407**	1	,224*	,214*	,668**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000		,022	,029	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104
X1.5	Pearson Correlation	,337**	,356**	,373**	,224*	1	,330**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,022		,001	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104
X1.6	Pearson Correlation	,304**	,278**	,047	,214*	,330**	1	,559**
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,635	,029	,001		,000
	N	104	104	104	104	104	104	104
Total_X1	Pearson Correlation	,663**	,671**	,660**	,668**	,665**	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	104	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,352**	,329**	,326**	,425**	,291**	,431**	,220*	,161	,199	,589**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,000	,003	,000	,025	,103	,043	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.2	Pearson Correlation	,352**	1	,427**	,439**	,329**	,255**	,307**	,373**	,414**	,345**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,009	,002	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.3	Pearson Correlation	,329**	,427**	1	,510**	,483**	,329**	,435**	,344**	,448**	,354**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.4	Pearson Correlation	,326**	,439**	,510**	1	,434**	,358**	,449**	,244*	,423**	,228*	,693**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,012	,000	,020	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.5	Pearson Correlation	,425**	,329**	,483**	,434**	1	,391**	,442**	,255**	,470**	,403**	,713**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,009	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.6	Pearson Correlation	,291**	,255**	,329**	,358**	,391**	1	,382**	,350**	,316**	,315**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,003	,009	,001	,000	,000		,000	,000	,001	,001	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.7	Pearson Correlation	,431**	,307**	,435**	,449**	,442**	,382**	1	,378**	,377**	,427**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.8	Pearson Correlation	,220*	,373**	,344**	,244*	,255**	,350**	,378**	1	,274**	,347**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,000	,012	,009	,000	,000		,005	,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.9	Pearson Correlation	,161	,414**	,448**	,423**	,470**	,316**	,377**	,274**	1	,364**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,103	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,005		,000	,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
X2.10	Pearson Correlation	,199	,345**	,354**	,228*	,403**	,315**	,427**	,347**	,364**	1	,619**
	Sig. (2-tailed)	,043	,000	,000	,020	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Total_X2	Pearson Correlation	,589**	,655**	,712**	,693**	,713**	,605**	,701**	,564**	,645**	,619**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,241*	,163	,295**	,219*	,313**	,146	,182	,182	,042	,539**
Y.1 Sig. (2-tailed)		,014	,098	,002	,025	,001	,138	,064	,065	,670	,000
Y.1 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.2 Pearson Correlation	,241*	1	,289**	,304**	,180	,319**	,293**	,339**	,220*	,154	,588**
Y.2 Sig. (2-tailed)	,014		,003	,002	,068	,001	,003	,000	,025	,119	,000
Y.2 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.3 Pearson Correlation	,163	,289**	1	,369**	,261**	,483**	,415**	,393**	,129	,037	,611**
Y.3 Sig. (2-tailed)	,098	,003		,000	,008	,000	,000	,000	,192	,707	,000
Y.3 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.4 Pearson Correlation	,295**	,304**	,369**	1	,204*	,286**	,194*	,314**	-,001	-,039	,537**
Y.4 Sig. (2-tailed)	,002	,002	,000		,038	,003	,048	,001	,989	,697	,000
Y.4 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.5 Pearson Correlation	,219*	,180	,261**	,204*	1	,278**	,276**	,165	,167	,236*	,547**
Y.5 Sig. (2-tailed)	,025	,068	,008	,038		,004	,005	,094	,090	,016	,000
Y.5 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.6 Pearson Correlation	,313**	,319**	,483**	,286**	,278**	1	,288**	,339**	,220*	,175	,665**
Y.6 Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,003	,004		,003	,000	,025	,075	,000
Y.6 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.7 Pearson Correlation	,146	,293**	,415**	,194*	,276**	,288**	1	,377**	,279**	,155	,597**
Y.7 Sig. (2-tailed)	,138	,003	,000	,048	,005	,003		,000	,004	,117	,000
Y.7 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.8 Pearson Correlation	,182	,339**	,393**	,314**	,165	,339**	,377**	1	,111	,197*	,612**
Y.8 Sig. (2-tailed)	,064	,000	,000	,001	,094	,000	,000		,263	,045	,000
Y.8 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.9 Pearson Correlation	,182	,220*	,129	-,001	,167	,220*	,279**	,111	1	,284**	,460**
Y.9 Sig. (2-tailed)	,065	,025	,192	,989	,090	,025	,004	,263		,003	,000
Y.9 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Y.10 Pearson Correlation	,042	,154	,037	-,039	,236*	,175	,155	,197*	,284**	1	,398**
Y.10 Sig. (2-tailed)	,670	,119	,707	,697	,016	,075	,117	,045	,003		,000
Y.10 N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104
Total_Y Pearson Correlation	,539**	,588**	,611**	,537**	,547**	,665**	,597**	,612**	,460**	,398**	1
Total_Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
Total_Y N	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

1. Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	6

2. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	10

3. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	10

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,35610475
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,566
Asymp. Sig. (2-tailed)		,906

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	,997	1,003
	Motivasi Kerja	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastistas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,463	2,880		,855	,394
	Beban Kerja	,037	,076	,049	,490	,625
	Motivasi Kerja	,000	,053	-,001	-,008	,994

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 8. Hasil Uji t dan Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,683	4,534		4,783	,000
	Beban Kerja	,401	,119	,306	3,352	,001
	Motivasi Kerja	,225	,083	,246	2,697	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376,883	2	188,442	9,738	,000 ^b
	Residual	1954,492	101	19,351		
	Total	2331,375	103			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

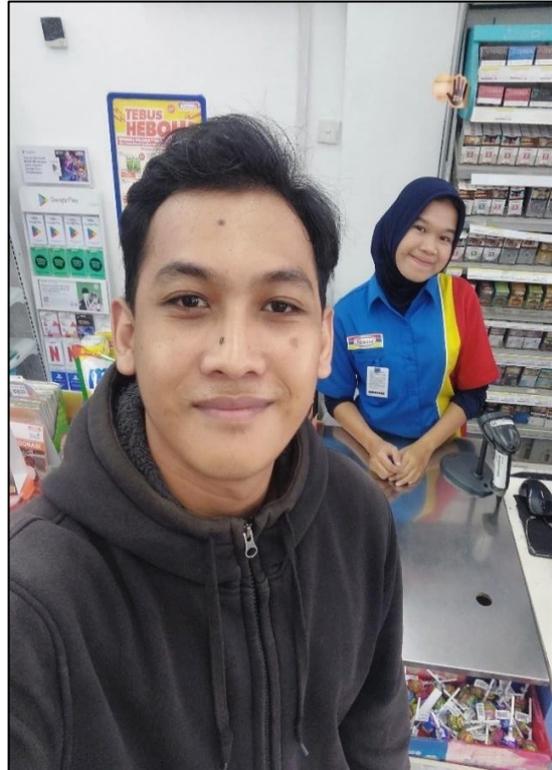
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,402 ^a	,162	,145	4,39902

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

Lampiran 11. Dokumentasi Wawancara Kepada Responden



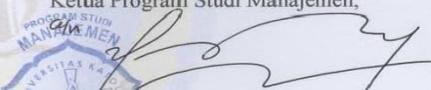


Lampiran 12. Kartu Bimbingan Skripsi

UNIKA MUSI CHARITAS FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI KARTU BIMBINGAN SKRIPSI		TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
NIM	: 2122106	23/25	3	Perbaiki jenis penelitian dan teknik analisis data	f
NAMA	: QUENTIN HANDI ROH CAHYO PRIMA	25/25	3	Perbaiki pengujian hipotesis	f
PRODI	: MANAJEMEN	2/25	3	ACC	f
BIDANG KAJIAN	: MANAJEMEN SDM	9/25	4	Perbaiki analisis data dan pembahasan	f
JUDUL SKRIPSI	:	16/25	4	Perbaiki pembahasan	f
PEMBIMBING SKRIPSI		23/25	4	ACC	f
PEMBIMBING : JOHAN GUNADY ONY, S.E., M.Si		26/25	5	Perbaiki keterbatasan	f
Palembang, 18 September 2024		3/25	5	ACC	f
Mengetahui, Dekan Kaprodi		18/25		ACC Subang Skripsi	f
					
Ming Cheni, S.E., M.Si					
Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si					
Catatan: Rencana Skripsi harus sudah diajukan kepada pembimbing selambat-lambatnya satu bulan sesudah permohonan penyusunan skripsi					

TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF	TGL	BAB	KETERANGAN	PARAF
14/24	1	Diskusi variabel dan fenomena penelitian serta research gap	f				
10/24	1	Lengkapi dengan fenomena, data pendukung dan research gap	f				
2/24	1	Diskusi variabel dan fenomena	f				
12/24	1	Lengkapi research gap	f				
18/24	1	Lengkapi data pendukung	f				
27/25	1	Perbaiki penjelasan research gap dan sistematisa penulisan	f				
11/25	1	Research gap?	f				
21/25	1	ACC	f				
9/25	2	Perbaiki pengembangan hipotesis	f				
9/25	2	Lengkapi identifikasi responden dan diolah per indikator	f				
15/25	2	ACC	f				
15/25	2	ACC	f				

Lampiran 13. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

	UNIVERSITAS KATOLIK MUSI CHARITAS VERITAS ET SCIENTIA NOBIS LUMEN FAKULTAS BISNIS DAN AKUNTANSI			
<u>SURAT KETERANGAN</u> Nomor: 042 / III / D3 – PP.180.03/7/25				
Berdasarkan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan (<i>similarity index</i>) dengan menggunakan aplikasi Turnitin maka disampaikan bahwa:				
No	NIM	Nama Lengkap	<i>Similarity Index</i>	Keterangan
1	2122106	Quentin Handi Roh Cahyo Prima	23 %	Layak Ujian
Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu kelengkapan berkas pendaftaran sidang skripsi.				
Palembang, 15 Juli 2025 Ketua Program Studi Manajemen,  Suramaya Suci Kewal, S.E., M.Si., QWP NIDN.-0215058403				
Kampus Bangau Jalan Bangau No.60 Palembang 30113 Telp. +62 711-321801 Sumatera Selatan - Indonesia www.ukmc.ac.id fba@ukmc.ac.id				

Lampiran 14. Persentase Hasil Plagiarisme

 Page 2 of 76 - Integrity Overview Submission ID trn:oid::1:3295548452

23% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 22%  Internet sources
- 14%  Publications
- 12%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.