



## Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi

Az'zahra Machzunah<sup>1\*</sup>, Sumarni Sumarni<sup>2</sup>, Fitri Widiastuti<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Jambi, Indonesia

Email : [azzahramach2@gmail.com](mailto:azzahramach2@gmail.com)<sup>1</sup>, [sumarni@unja.ac.id](mailto:sumarni@unja.ac.id)<sup>2</sup>, [fitriwid2106@unja.ac.id](mailto:fitriwid2106@unja.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Raya Jambi-Muara Bulian KM.15 Mendalo Darat, Jambi Luar Kota, Muaro Jambi, Jambi, Indonesia

Korespondensi penulis: [azzahramach2@gmail.com](mailto:azzahramach2@gmail.com) \*

**Abstract :** *This study aims to describe the effect of workload on employee performance with intrinsic motivation as an intervening variable at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. This research uses a quantitative method with data collection techniques by distributing questionnaires to 65 respondents. Hypothesis testing was performed using descriptive analysis with SmartPLS software. The results of the study show that workload has a significant positive effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. Workload has a significant positive effect on intrinsic motivation. Intrinsic motivation has a significant positive effect on employee performance. Workload has a significant positive effect on employee performance through intrinsic motivation as an intervening variable. The recommendations from this study are: (1) For the employee performance variable, the company is advised to regularly evaluate employee performance objectively to provide constructive feedback. (2) For the workload variable, it is necessary to adjust it to the employees' capacity to maintain productivity and work quality. (3) For the intrinsic motivation variable, intrinsic motivation improvement can be done through self-development programs and creating a conducive work environment.*

**Keywords :** *workload, employee performance, intrinsic motivation.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuisioner kepada 65 responden. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. Saran pada penelitian ini ; (1) Pada variabel kinerja karyawan Perusahaan disarankan untuk rutin mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif guna memberikan umpan balik konstruktif. (2) Pada variabel beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas karyawan untuk menjaga produktivitas dan kualitas kerja. (3) Pada variabel motivasi intrinsik peningkatan motivasi intrinsik dapat dilakukan melalui program pengembangan diri dan lingkungan kerja yang kondusif.

**Kata kunci :** Kinerja karyawan, Beban Kerja, Motivasi Intrinsik

### 1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Evaluasi kinerja sangat penting untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai standar yang ditetapkan sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan atau beban kerja yang harus mereka selesaikan.

Beban kerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2018) kinerja merupakan hasil kerja dari individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, taat hukum, moral, dan etis. Stephani, D., & Kurniawan (2019) menyatakan bahwa menyesuaikan beban kerja dengan keterampilan individu dapat membantu mencapai kinerja terbaik. Dalam situasi seperti ini, memiliki pemahaman yang mendalam tentang beban kerja dilihat sebagai tantangan dan kesempatan untuk maju.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam menyelesaikan beban kerja seseorang adalah motivasi. Motivasi sebagai dorongan alami yang mendorong seseorang untuk berperilaku dengan baik, senang, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang berkualitas (Chen et al., 2018). Motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik dan paling efisien ketika mereka menghadapi beban kerja. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Menhard et al., 2022).

Motivasi intrinsik yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, dan fokus terhadap target yang telah ditetapkan. Meskipun beban kerja yang mereka selesaikan cukup banyak. Sebaliknya, jika motivasi intrinsik rendah, beban kerja yang tinggi akan lebih terasa sebagai tekanan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta awal kinerja organisasi, beban kerja, dan motivasi intrinsik, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi.”**.

## **2. KAJUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan kecakapan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seperti yang disebutkan diatas, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta sesuai dengan waktu dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam Christiana & Nurhayani (2016) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor individual yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya dan faktor situasional yang meliputi faktor fisik pekerjaan dan faktor sosial organisasi. Menurut Mitchel (2018) meyajikan indikator berikut sebagai cara untuk mengukur kinerja karyawan ; kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

### **Beban Kerja**

Menurut Astianto, A., & Suprihadi (2014), beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan atau kapasitas seorang pekerja dengan kebutuhan yang harus dipenuhi. Kinerja karyawan akan selalu dipengaruhi oleh beban kerja, baik selama proses kerja maupun setelah selesai kerja.

Bebah kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok pekerjaan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Munandar (2011) menyatakan pendapat lain bahwa beban kerja adalah kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan kata lain, setiap pekerjaan adalah beban bagi orang yang bekerja karena tubuhnya menerima beban dari luar. Setiap tugas yang diberikan harus seimbang atau sesuai dengan kemampuan fisik, kognitif, dan keterbatasan manusia individu tersebut. Kemampuan pekerja berbeda-beda dan sangat tergantung pada tingkat ketrampilan, kesegaran, usia, dan ukuran tubuh mereka. Berdasarkan uraian tersebut, beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Soleman (2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas, Organisasi kerja dan Lingkungan kerja.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, presepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

Menurut Putra (2012) Terdapat empat indikator dalam beban kerja yang dapat diketahui, diantaranya sebagai berikut : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau kekuatan untuk bergerak. Menurut Sardiman (2014) mengemukakan bahwa motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dari dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Nawawi dalam Syafranuddin & Rahmanto (2019) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik adalah suatu dorongan kerja yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini merupakan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ditentukan oleh diri seseorang. Motivasi intrinsik tidak membutuhkan arahan orang lain dan timbul sebagai persepsi individual. (Komaruddin, 2018).

Menurut definisi yang disebutkan di atas, motivasi intrinsik kerja adalah dorongan dan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan keterampilan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2019) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu : Promosi, Prestasi kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Tanggung jawab, Pengakuan dan Keberhasilan dalam bekerja. Motivasi intrinsik menurut Komaruddin (2018) adalah suatu dorongan kerja yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini merupakan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang ditentukan oleh diri seseorang. Motivasi intrinsik tidak membutuhkan arahan orang lain dan timbul sebagai persepsi individual. Indikator motivasi intrinsik sebagai berikut: Semangat kerja, Perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai, kebebasan menyampaikan pendapat, pengembangan potensi dan kemampuan dan beban kerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, partisipan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi sebanyak 65 orang pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling. Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 responden yaitu karyawan

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi. Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program SmartPLS SEM (Partial Least Square Structural Equation Modeling). PLS dapat melakukan analisis- analisis sekaligus menjelaskan hubungan antar variabel. PLS digunakan peneliti untuk menjelaskan hubungan antar variabel laten dan mendukung hipotesisnya. Ghazali (2014) menegaskan bahwa variabel laten yang tidak mungkin diukur secara langsung, dapat dinilai dan dijelaskan dengan pendekatan PLS. Penulis melakukan evaluasi model pengukuran (outer model) dengan instrumennya seperti, Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reability. Dan evaluasi struktural (inner model) dengan instrumennya seperti, R-Square dan Bootstrapping.

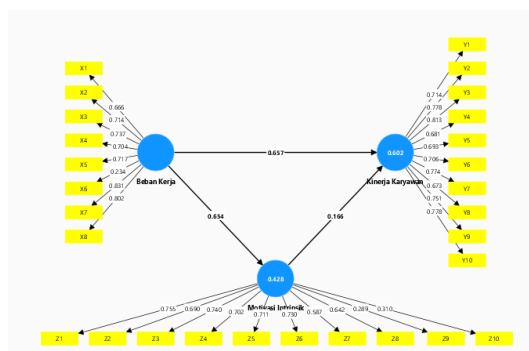
#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Data

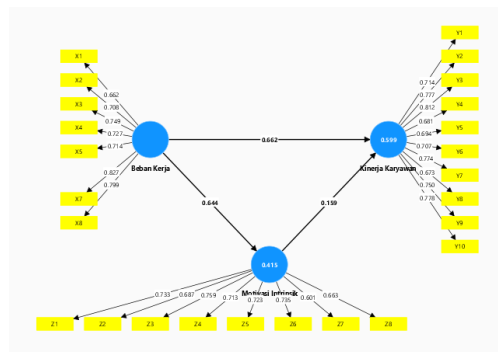
Terdapat tiga kriteria teknik analisa data dengan Smart PLS (v.4.0) untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

##### 1. Convergent Validity

Model eksternal, tahap pertama penilaian validitas konvergensi, dievaluasi dengan model pengukuran menggunakan indikator refleksi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang diestimasi oleh perangkat lunak SmartPLS (v.4.0).



Gambar 1. Outer Loading



**Gambar 2. Convergen Validity Re-Estimate**

Berdasarkan Gambar 1. di atas terdapat beberapa nilai kurang dari 0,5 yang harus di drop dari analisis. Convergen validity dalam kategori baik jika nilai outer loadingnya  $>0,7$ . Convergen validity dalam kategori baik jika nilai outer loadingnya  $>0,7$ . Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai outer loading di atas 0,70 (Sarwono, 2014). Sedangkan nilai outer loading masih dapat ditolerir hingga 0,50 dan dibawah dari nilai 0,50 dapat didrop dari analisis (Ghozali, 2015). Pada Gambar 5.2 adalah outer loading yang sudah di re estimate sehingga data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya di bawah 0,5 sehingga semua indikatornya dikatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisis lebih lanjut.

## 2. Uji Reabilitas (Composite Reability dan Cronbach Alpha)

Dalam konteks PLS-SEM menggunakan aplikasi SmartPLS (v.4.0), terdapat dua metode yang umum digunakan untuk mengukur reliabilitas konstruk: composite reliability dan Cronbach's alpha. Konstruk dianggap reliabel jika nilai composite reliability dan Cronbach's alpha melebihi 0,70. Berikut ini data hasil analisis pengujian composite reability dan cronbach's alpha :

Matriks	Cronbac h's Alpha	Rho_A	Composite Reability	Avarage Variance Extraced (AVE)
Beban Kerja (X)	0.864	0.870	0.829	0.552
Kinerja Karyawan (Y)	0.906	0.907	0.922	0.544
Motivasi Intrinsik (Z)	0.845	0.850	0.882	0.518

Sumber : Data diolah dengan SmartPls (2024)

Hasil pengujian diatas menunjukkan suatu hasil composite reability dan cronbach's alpa yang reliabel yaitu nilai masing-masing variabel diatas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan pada

penelitian tinggi. Sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki realibilitas yang baik.

### 3. *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan pengujian yang mengukur sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lainnya. Ini dapat dilihat dari nilai cross loading faktor, yang membandingkan nilai loading pada konstruk tertentu dengan konstruk lainnya. Berdasarkan tabel 5.6 nilai cross loading pada setiap konstruk melebihi 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Validitas diskriminan mengindikasikan sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Nilai cross loading yang lebih besar dari 0,50 pada konstruk utama menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

## **Pengujian Model Strukturan (Inner Model)**

### 1. R-Square

Koefisien determinasi (R-kuadrat) mengukur seberapa besar suatu variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lain. Dasar pengambilan keputusan untuk mengukur kekuatan model adalah dengan melihat nilai R-Square. Jika nilai R-Square 0,25-0,50 maka model penelitian dinyatakan lemah, sedangkan jika nilai R-Square 0,50-0,75 maka model dinyatakan cukup baik, adapun jika nilai R-Square lebih tinggi dari 0,75 maka model dinyatakan cukup baik (Hair et al., 2022). Berdasarkan pengolahan data menunjukkan hasil estimasi koefisien determinasi menggunakan SmartPLS (v.4.0).

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.607	0.594
Motivasi Intrinsik	0.411	0.401

*Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)*

Tabel 5.7 ditemukan bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,607. Hal ini menandakan bahwa variabel beban kerja dapat menjelaskan sebesar 60,7% dari variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, dampak variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dikategorikan signifikan selain itu, variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,411, menunjukkan bahwa variabel beban kerja dapat menjelaskan sebanyak 41,1% variasi dalam motivasi. Hasil ini menegaskan bahwa dampak variabel beban kerja terhadap motivasi kerja dalam kategori lemah.

Nilai R-Square yang rendah ini menunjukkan bahwa ada banyak faktor lain di luar motivasi yang mempengaruhi beban kerja dan perlu diteliti lebih lanjut. Namun, hasil ini juga mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dan positif terhadap beban kerja, meskipun tidak menjadi faktor utama dalam variasi yang terjadi.

### **Pengujian Hipotesis**

Variabel	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.571	0.568	0.114	4.991	0.000
Beban Kerja -> Motivasi Intrinsik	0.638	0.652	0.077	8.259	0.000
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0.269	0.279	0.127	2.116	0.017

Variabel	Original sample	Sample mean	Standard deviation	T statistics	P values
Beban Kerja (X) -> Motivasi Intrinsik (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.171	0.183	0.088	1.965	0.025

*Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)*

#### **H1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,571, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan adalah 0,000, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 4,991. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0.05 dan T-statistic >1,96. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

#### **H2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Intrinsik**

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,638, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara beban kerja dan motivasi kerja adalah 0,000, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 8,259. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0,05 dan T-statistic >1,96. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima.



### **H3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,269, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah 0,017, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 2.116. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0,05 dan T-statistic >1,96. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima.

### **H4. Peran Motivasi Intrinsik Dalam Memediasi Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa koefisien jalur memiliki nilai positif sebesar 0,171, menunjukkan pengaruh positif. Nilai P-values yang membentuk pengaruh antara beban kerja dan kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah 0,025, disertai dengan nilai T-statistic sebesar 1,965. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis yang menetapkan bahwa P-values <0,05 dan T-statistic >1,96. Hal ini berarti hipotesis 4 diterima

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Gambaran kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi sudah pada kategori tinggi. Gambaran Beban kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi pada kategori tinggi. Serta gambaran motivasi kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi pada kategori termotivasi.
2. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi. Sehingga semakin tinggi beban kerja maka semakin baik juga kinerja karyawannya.
3. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi, Beban kerja dapat membuat seorang karyawan memiliki semangat untuk menghadapinya. Semakin tinggi beban kerja maka semakin besar juga motivasi yang timbul pada diri seorang karyawan
4. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi. Apabila seorang karyawan termotivasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya jika karyawan kurang termotivasi maka karyawan tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkannya kurang optimal.
5. Motivasi kerja mampu memediasi beban kerja dan kinerja karyawan, hal ini bisa terjadi ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka beban kerja yang sangat tinggi dapat diselesaikan dan akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan seorang

karyawan harus menyadari bahwa tugas-tugas yang diberikan oleh atasan merupakan sebuah tanggung jawab yang wajib diselesaikan, oleh sebab itu peran motivasi sangat penting dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut agar terciptanya kinerja yang baik.

### Saran

1. Pada variabel kinerja karyawan perusahaan disarankan untuk secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan metode penilaian yang transparan dan objektif. Evaluasi ini tidak hanya untuk menilai hasil kerja, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan kualitas kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Pada variabel beban kerja Perusahaan diharapkan dapat menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas dan kemampuan individu karyawan. Pengaturan beban kerja yang adil dan realistis akan membantu mengurangi tekanan kerja berlebih yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.
3. Pada variabel motivasi intrinsik, perusahaan dapat menyediakan program pengembangan diri, seperti pelatihan keterampilan atau kegiatan penghargaan yang mendorong karyawan merasa lebih dihargai. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung komunikasi terbuka juga akan meningkatkan motivasi karyawan.
4. Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau dukungan dari manajemen. Penelitian longitudinal juga dapat dipertimbangkan untuk mengamati pengaruh jangka panjang antara variabel-variabel yang diteliti.

### DAFTAR REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2), 10–27.
- Astianto, A., & Supriyadi, H. (2014). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7), 1245–1256.
- Christiana, A., & Nurhayani, W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 195540.
- Dwi Poetra, R. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local.*, 1(69), 5–24.

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., & St, C. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Classroom Companion: Business*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Komaruddin. (2018). *Ensiklopedia Manajemen*. Alumni, Kreitner.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (R. Rosdakarya (ed.)).  
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1436>
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit. *ISSN : 2338 - 9605 WOM Finance Cabang Depok? -XUQDO 6WXGL Manajemen Indonesia.*, 22.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (1st ed.). Murai Kencana.
- Sardiman., M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Erlangga.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Wight Limit. *Universitas Pattimura*.
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). *Hubungan antara job crafting dan work engagement pada karyawan*.
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 412–418. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.100>