

# Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa

Sri Ayuni <sup>1\*</sup>, Supriadi <sup>2</sup>, Julkarnain <sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup> Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

\* [sriayuni1261@gmail.com](mailto:sriayuni1261@gmail.com)

## Abstrak

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung efektivitas pelayanan kelistrikan di PT. PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung kualitas, keandalan, dan keberlanjutan layanan listrik publik, khususnya pada unit layanan milik negara seperti PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Beban kerja dan motivasi merupakan dua aspek penting yang dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan mencapai target organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 80 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 26. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 63,7%, yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi menjelaskan 63,7% variasi dalam kinerja pegawai. Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai thitung < ttabel ( $1,962 < 1,991$ ) dan nilai signifikansi  $0,053 > 0,05$ . Sementara itu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai thitung > ttabel ( $11,540 > 1,991$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Fhitung > Ftabel ( $67,683 > 3,12$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perlu memprioritaskan strategi untuk memperkuat motivasi pegawai sekaligus menjaga keseimbangan beban kerja. Kesimpulannya, motivasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan beban kerja perlu dikelola untuk mendukung kinerja yang optimal.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, terutama pada perusahaan jasa yang menuntut ketepatan kerja, kecepatan pelayanan, dan konsistensi pencapaian target (Ama et al., 2024). Kinerja karyawan tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja secara kuantitas, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, serta kesesuaian perilaku kerja dengan standar organisasi (St. Aisya et al., 2024; Tjiabrata et al., 2017). Dalam konteks perusahaan pelayanan publik, kinerja karyawan menjadi semakin penting karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan yang diterima masyarakat dan tingkat kepuasan pelanggan (Lailiya & Kusuma, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa target kerja yang ditetapkan tidak hanya menjadi alat pengukuran pencapaian, tetapi juga menjadi instrumen

pengelolaan kinerja yang mampu mendorong produktivitas secara berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2017; Sudirman et al., 2025).

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan memiliki peran penting dalam menyediakan layanan listrik bagi masyarakat, dunia usaha, dan kegiatan ekonomi. Misi PLN menegaskan bahwa perusahaan menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait dengan orientasi pada kepuasan pelanggan, menjadikan tenaga listrik sebagai media peningkatan kualitas hidup masyarakat, mendorong kegiatan ekonomi, serta menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan (PT PLN Persero, 2024). Dengan misi tersebut, setiap unit layanan PLN dituntut untuk mampu menjaga kualitas pelayanan, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta memastikan bahwa seluruh proses kerja berjalan efektif (PT PLN Persero, 2024). Tuntutan ini menjadikan kinerja karyawan sebagai aspek penting yang harus terus dipantau, dievaluasi, dan ditingkatkan agar selaras dengan orientasi pelayanan perusahaan (Junaedi, 2021).

Kinerja karyawan pada perusahaan layanan ketenagalistrikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja dapat muncul dari jumlah tugas, tekanan waktu, target yang harus dicapai, tuntutan kualitas, serta kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Tjiabrata et al., 2017). Beban kerja yang tidak dikelola secara tepat dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Nabawi, 2019). Namun, beban kerja tidak selalu berdampak negatif apabila perusahaan mampu menyediakan sumber daya kerja yang memadai, seperti arahan pimpinan, komunikasi kerja yang jelas, dukungan organisasi, serta motivasi yang berkelanjutan (Bakker & Demerouti, 2017). Dengan demikian, beban kerja perlu dipahami sebagai kondisi yang dapat menjadi tantangan produktif apabila dikelola secara proporsional, tetapi juga dapat menjadi hambatan apabila melebihi kemampuan dan dukungan yang tersedia bagi karyawan (Sonnentag & Fritz, 2021; Putri et al., 2023).

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, tekun, dan bertanggung jawab (Adinda et al., 2023). Motivasi berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja (Sembiring, 2020). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan semangat kerja, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawabnya (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan pekerjaan terasa sebagai tekanan, menurunkan antusiasme, dan menghambat pencapaian hasil kerja (Sembiring, 2020). Oleh karena itu, motivasi memiliki posisi penting dalam membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan, terutama ketika target kerja yang diberikan perusahaan cukup tinggi (Adinda et al., 2023).

Fenomena tersebut juga terlihat pada PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa, khususnya pada pelaksanaan target kerja petugas Manbil. Berdasarkan data internal target kinerja murni petugas Manbil ULP Tanjung Morawa per 31 Oktober 2025, total TUL tercetak berjumlah 36.864 pelanggan, realisasi lunas sebanyak 34.949 pelanggan, dan tidak lunas sebanyak 1.915 pelanggan, sehingga capaian kinerja berada pada angka 94,8% dari target minimal 98% yang ditetapkan perusahaan (PT PLN ULP Tanjung Morawa, 2025). Data tersebut menunjukkan bahwa capaian target belum maksimal dan masih terdapat kesenjangan antara target perusahaan dengan realisasi kerja karyawan (PT PLN ULP Tanjung Morawa, 2025). Kondisi ini menjadi indikasi bahwa target kerja yang tinggi dapat menjadi beban kerja apabila tidak diimbangi dengan arahan, dukungan, serta motivasi yang memadai dari pimpinan (Sari et al., 2026).

**Tabel 1.** Daftar target kinerja murni petugas manbil ULP Tanjung Morawa

| Indikator                             | Nilai    |
|---------------------------------------|----------|
| Jumlah petugas                        | 20 orang |
| Total TUL tercetak                    | 36.864   |
| Total tidak lunas                     | 1.915    |
| Total realisasi lunas                 | 34.949   |
| Rata-rata TUL tercetak per petugas    | 1.843,2  |
| Rata-rata tidak lunas per petugas     | 95,75    |
| Rata-rata realisasi lunas per petugas | 1.747,45 |
| Kinerja keseluruhan                   | 94,8%    |
| Kinerja tertinggi                     | 97,5%    |
| Kinerja terendah                      | 88,4%    |
| Rentang capaian kinerja               | 9,1%     |

Tabel 1 menunjukkan rekapitulasi capaian kinerja petugas Manbil ULP Tanjung Morawa. Berdasarkan data tersebut, jumlah petugas yang dianalisis sebanyak 20 orang dengan total TUL tercetak sebanyak 36.864. Dari jumlah tersebut, sebanyak 34.949 berhasil direalisasikan lunas, sedangkan 1.915 masih tercatat tidak lunas. Secara keseluruhan, capaian kinerja petugas berada pada angka 94,8%, yang menunjukkan bahwa kinerja petugas tergolong baik. Rata-rata TUL tercetak per petugas sebesar 1.843,2, rata-rata realisasi lunas sebesar 1.747,45, dan rata-rata tidak lunas sebesar 95,75. Selain itu, capaian kinerja tertinggi sebesar 97,5%, sedangkan capaian terendah sebesar 88,4%, dengan rentang capaian sebesar 9,1%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja petugas secara umum cukup tinggi, masih terdapat variasi capaian antarpetugas yang perlu diperhatikan dalam analisis kinerja.

**Tabel 2.** Distribusi kategori kinerja petugas manbil ULP Tanjung Morawa

| Kategori Kinerja | Kriteria    | Jumlah Petugas | Persentase |
|------------------|-------------|----------------|------------|
| Sangat baik      | $\geq 95\%$ | 12             | 60%        |
| Baik             | 90–94,9%    | 7              | 35%        |
| Cukup            | 85–89,9%    | 1              | 5%         |
| Kurang           | $< 85\%$    | 0              | 0%         |
| Total            |             | 20             | 100%       |

Tabel 2 menunjukkan distribusi kategori kinerja petugas Manbil ULP Tanjung Morawa. Berdasarkan tabel tersebut, sebanyak 12 petugas atau 60% berada pada kategori sangat baik dengan capaian kinerja  $\geq 95\%$ . Selanjutnya, sebanyak 7 petugas atau 35% berada pada kategori baik dengan capaian kinerja antara 90–94,9%. Sementara itu, terdapat 1 petugas atau 5% yang berada pada kategori cukup dengan capaian kinerja antara 85–89,9%. Tidak terdapat petugas yang berada pada kategori kurang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas memiliki capaian kinerja yang tinggi. Namun, masih adanya petugas pada kategori cukup menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, seperti beban kerja, motivasi, serta dukungan kerja dari organisasi.

Dengan demikian, tabel tersebut memperkuat fenomena empiris bahwa pencapaian target kerja petugas Manbil ULP Tanjung Morawa belum optimal. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk meneliti pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Target kerja yang belum tercapai dapat menunjukkan adanya tekanan pekerjaan, keterbatasan dukungan kerja, atau kurangnya dorongan motivasional dalam menyelesaikan tanggung jawab. Oleh karena itu, penelitian ini relevan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.

Permasalahan target kerja di lapangan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga dengan kondisi operasional yang dihadapi karyawan. Karyawan lapangan sering dihadapkan pada tekanan penyelesaian target, perbedaan informasi antara sistem dan kondisi pelanggan, serta tuntutan untuk menyelesaikan permasalahan secara cepat (Vinadhinial et al., 2026). Apabila kondisi tersebut tidak didukung oleh komunikasi kerja yang baik, arahan pimpinan, dan sistem evaluasi yang konstruktif, maka target kerja dapat dipersepsikan sebagai tekanan yang menurunkan stabilitas kinerja (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam konteks ini, beban kerja perlu dipahami bukan sekadar jumlah pekerjaan, melainkan sebagai persepsi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kemampuan, waktu, dan dukungan yang tersedia (Tjiabrata et al., 2017).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan masih memperlihatkan hasil yang beragam. Nabawi menemukan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, meskipun secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Nabawi, 2019). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi faktor dominan yang secara langsung memengaruhi kinerja, karena pengaruhnya dapat bergantung pada faktor lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, sistem organisasi, dan karakteristik pekerjaan (Nabawi, 2019). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado, baik secara parsial maupun simultan bersama lingkungan kerja (Tjiabrata et al., 2017). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu sama pada setiap organisasi dan perlu dikaji kembali sesuai konteks tempat kerja (Nabawi, 2019; Tjiabrata et al., 2017).

Penelitian mengenai motivasi kerja umumnya menunjukkan kecenderungan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Antam Tbk UBP Emas Pongkor, dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adinda et al., 2023). Penelitian lain juga menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan (Sembiring, 2020). Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja (Adinda et al., 2023; Sembiring, 2020). Selain itu, Penelitian lain menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga motivasi juga dapat dipahami sebagai faktor penting dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya (Rulianti & Nurpribadi, 2023).

Penelitian yang secara langsung mengaitkan beban kerja dan motivasi dengan kinerja karyawan juga telah dilakukan pada beberapa konteks organisasi, termasuk pada lingkungan PLN. Penelitian menemukan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Medan (Amelia, 2023). Adapun pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta, dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja menjadi faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan (Ilsa Putri, 2017). Selain itu, pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Artha Dana Medan, yang juga relevan sebagai pembanding bahwa kedua variabel tersebut sering digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam organisasi (Jannah, 2019). Dalam konteks PLN lainnya, analisis beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin, sehingga memperlihatkan bahwa isu beban kerja, motivasi, dan

kinerja merupakan tema yang relevan untuk terus dikaji pada lingkungan perusahaan ketenagalistrikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat dipahami bahwa beban kerja dan motivasi merupakan dua variabel penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan (Amelia, 2023). Akan tetapi, perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu konsisten (Nabawi, 2019; Tjiabrata et al., 2017). Pada sebagian penelitian, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian lain pengaruhnya tidak signifikan (Nabawi, 2019; Tjiabrata et al., 2017). Sementara itu, motivasi cenderung ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja maupun kepuasan kerja (Adinda et al., 2023; Sembiring, 2020; Rulianti & Nurpibadi, 2023). Perbedaan hasil tersebut menjadi celah penelitian yang penting untuk dikaji kembali, terutama pada PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis target pelayanan pelanggan, aktivitas lapangan, serta tuntutan pencapaian kinerja Manbil (Amelia, 2023; Anwar & Afna, 2022).

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa dengan menempatkan target kerja Manbil sebagai fenomena empiris yang berkaitan langsung dengan beban kerja, motivasi, dan kinerja. Penelitian ini penting dilakukan karena target kerja dalam organisasi pelayanan publik tidak hanya berfungsi sebagai indikator pencapaian, tetapi juga dapat membentuk persepsi tekanan kerja bagi karyawan apabila tidak dikelola secara tepat (Bakker & Demerouti, 2017). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat beban kerja sebagai faktor yang berdiri sendiri, tetapi juga menghubungkannya dengan motivasi sebagai faktor psikologis yang dapat memperkuat atau melemahkan pencapaian kinerja (Amelia, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Amelia, 2023). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara beban kerja, motivasi, dan kinerja (Nabawi, 2019; Tjiabrata et al., 2017). Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan praktis bagi PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa dalam merumuskan strategi pengelolaan target kerja, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja karyawan agar pencapaian target perusahaan dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan (Adinda et al., 2023; Sembiring, 2020).

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui kuesioner. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja sebagai variabel  $X_1$  dan motivasi sebagai variabel  $X_2$ , sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan sebagai variabel  $Y$ . Penelitian ini dilaksanakan di PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa yang beralamat di Jl.

Medan–Lubuk Pakam, Desa Tanjung Morawa A, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung pada November 2025 sampai Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang, yang terdiri atas karyawan PT PLN *Electricity Service* sebanyak 27 orang, PT Putera Persada Jaya sebanyak 7 orang, PT Cita Contrac sebanyak 31 orang, PT Eka Jaya Sakti sebanyak 8 orang, dan PT Kurnia Putra Maduma sebanyak 7 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi relatif terbatas. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Beban kerja diukur melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, pemakaian waktu kerja, dan standar pekerjaan. Motivasi diukur melalui indikator kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu. Sementara itu, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Seluruh indikator penelitian diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, dengan skor berturut-turut 5, 4, 3, 2, dan 1. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial yang diteliti (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, wawancara, dan studi dokumentasi yang berkaitan dengan data perusahaan serta target kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, dan referensi lain yang relevan dengan topik penelitian. Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Teknik analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis dan tidak menghasilkan estimasi yang bias (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan: Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi,  $X_1$  adalah beban kerja,  $X_2$  adalah motivasi, dan e adalah error. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap kinerja karyawan,

sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan variabel terikat.

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap 80 karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan bidang kerja. Secara umum, responden didominasi oleh karyawan berusia lebih dari 35 tahun, berjenis kelamin laki-laki, dan memiliki pendidikan terakhir SMP–SMA. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif matang dan relevan dengan karakter pekerjaan operasional di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa.

**Tabel 3.** *Karakteristik responden*

| Karakteristik       | Kategori    | Jumlah | Persentase |
|---------------------|-------------|--------|------------|
| Usia                | < 25 tahun  | 16     | 20,0%      |
|                     | 25–35 tahun | 28     | 35,0%      |
|                     | > 35 tahun  | 36     | 45,0%      |
| Jenis Kelamin       | Laki-laki   | 74     | 92,5%      |
|                     | Perempuan   | 6      | 7,5%       |
| Pendidikan Terakhir | SMP–SMA     | 73     | 91,3%      |
|                     | S1–S2       | 7      | 8,8%       |
| Total Responden     |             | 80     | 100%       |

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden berada pada usia lebih dari 35 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau 45%. Dari aspek jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 74 orang atau 92,5%, sedangkan perempuan sebanyak 6 orang atau 7,5%. Sementara itu, dari aspek pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan SMP–SMA berjumlah 73 orang atau 91,3%, sedangkan responden dengan pendidikan S1–S2 berjumlah 7 orang atau 8,8%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan tenaga kerja operasional yang memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan perlu dilihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, target, dan tanggung jawab kerja (Tjiabrata et al., 2017).

Selain berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir, responden juga diklasifikasikan berdasarkan bidang kerja. Klasifikasi ini penting karena metode penelitian telah menetapkan bahwa populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan dari beberapa bidang kerja yang berada di lingkungan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Ringkasan responden berdasarkan bidang kerja disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 4.** *Karakteristik responden berdasarkan bidang kerja*

| No    | Bidang Kerja               | Jumlah | Persentase |
|-------|----------------------------|--------|------------|
| 1     | PT PLN Electricity Service | 27     | 33,8%      |
| 2     | PT Putera Persada Jaya     | 7      | 8,8%       |
| 3     | PT Cita Contrac            | 31     | 38,8%      |
| 4     | PT Eka Jaya Sakti          | 8      | 10,0%      |
| 5     | PT Kurnia Putra Maduma     | 7      | 8,8%       |
| Total |                            | 80     | 100%       |

Berdasarkan Tabel 4, responden terbanyak berasal dari PT Cita Contrac sebanyak 31 orang atau 38,8%, diikuti oleh PT PLN Electricity Service sebanyak 27 orang atau 33,8%. Sementara itu, responden dari PT Eka Jaya Sakti berjumlah 8 orang atau 10,0%, PT Putera Persada Jaya sebanyak 7 orang atau 8,8%, dan PT Kurnia Putra Maduma sebanyak 7 orang atau 8,8%. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian telah mencakup seluruh bidang kerja yang menjadi bagian dari populasi penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa secara lebih menyeluruh.

Selain data kuesioner, penelitian ini juga didukung oleh wawancara dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh gambaran umum mengenai pelaksanaan pekerjaan, tekanan target, dan kondisi kerja karyawan. Sementara itu, studi dokumentasi digunakan untuk memperkuat data mengenai jumlah karyawan, bidang kerja, serta hasil pengolahan data target dan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya didasarkan pada jawaban kuesioner, tetapi juga didukung oleh informasi pendukung dari dokumen perusahaan dan keterangan lapangan.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki kecenderungan yang berbeda (Prasiltia, 2026; Ferdianti et al., 2024). Tabel 4 menyajikan ringkasan indikator yang mewakili kecenderungan utama jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian, sedangkan indikator lengkap telah digunakan dalam pengujian validitas, reliabilitas, dan analisis regresi. Ringkasan jawaban responden pada kategori setuju dan sangat setuju disajikan pada Tabel 5.

Data pendukung tersebut digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap kondisi penelitian di lapangan. Melalui kombinasi kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, peneliti dapat membandingkan antara persepsi responden dengan kondisi kerja yang sebenarnya terjadi, sehingga interpretasi hasil penelitian menjadi lebih kuat dan tidak hanya bertumpu pada satu sumber data.

**Tabel 5.** Ringkasan tanggapan responden terhadap variabel penelitian

| Variabel    | Indikator Dominan                           | Setuju + Sangat Setuju | Keterangan  |
|-------------|---------------------------------------------|------------------------|-------------|
| Beban Kerja | Target kerja realistis                      | 51,3%                  | Cukup baik  |
| Beban Kerja | Lingkungan kerja aman dan peralatan memadai | 56,3%                  | Cukup baik  |
| Beban Kerja | Pemanfaatan waktu kerja efektif             | 52,6%                  | Cukup baik  |
| Beban Kerja | Kepatuhan terhadap prosedur kerja           | 57,6%                  | Cukup baik  |
| Motivasi    | Kerja keras dan tidak mudah menyerah        | 100,0%                 | Sangat baik |
| Motivasi    | Orientasi pengembangan diri                 | 86,3%                  | Sangat baik |
| Motivasi    | Ketekunan bekerja                           | 96,3%                  | Sangat baik |
| Motivasi    | Hubungan baik dengan rekan kerja            | 93,8%                  | Sangat baik |
| Kinerja     | Kualitas hasil kerja                        | 97,6%                  | Sangat baik |
| Kinerja     | Kuantitas dan ketepatan waktu               | 85,0%                  | Baik        |
| Kinerja     | Ketelitian kerja                            | 93,8%                  | Sangat baik |
| Kinerja     | Disiplin kerja                              | 97,6%                  | Sangat baik |

Berdasarkan Tabel 5, variabel beban kerja memperoleh respons yang cenderung cukup baik, tetapi belum sepenuhnya dominan pada kategori sangat tinggi. Persentase gabungan jawaban setuju dan sangat setuju pada variabel beban kerja berada pada kisaran 51,3% sampai 57,6%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai beban kerja masih dapat diterima, namun sebagian lainnya masih merasakan adanya tekanan dalam pencapaian target, penggunaan waktu kerja, maupun pelaksanaan standar pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nabawi yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu menjadi faktor



dominan secara parsial dalam memengaruhi kinerja pegawai, karena kinerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Nabawi, 2019).

Berbeda dengan variabel beban kerja, variabel motivasi menunjukkan kecenderungan yang sangat baik. Indikator kerja keras dan tidak mudah menyerah memperoleh persentase 100%, sedangkan indikator ketekunan bekerja mencapai 96,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan kerja yang kuat dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adinda et al., 2023).

Pada variabel kinerja karyawan, sebagian besar indikator berada pada kategori baik hingga sangat baik. Indikator kualitas hasil kerja dan disiplin kerja masing-masing mencapai 97,6%, sedangkan indikator ketelitian kerja mencapai 93,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan untuk bekerja sesuai standar, menyelesaikan tugas dengan teliti, dan mematuhi aturan kerja yang berlaku. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi karena motivasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian target (Sembiring, 2019).

Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,2199. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap item lebih besar dari 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis berikutnya.

**Tabel 6.** Ringkasan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen

| Variabel                 | Jumlah Item | Rentang $r$ Hitung | $r$ Tabel | Rentang Cronbach's Alpha | Keterangan         |
|--------------------------|-------------|--------------------|-----------|--------------------------|--------------------|
| Beban Kerja ( $X_1$ )    | 4           | 0,676–0,838        | 0,2199    | 0,716–0,812              | Valid dan reliabel |
| Motivasi ( $X_2$ )       | 6           | 0,511–0,757        | 0,2199    | 0,642–0,725              | Valid dan reliabel |
| Kinerja Karyawan ( $Y$ ) | 9           | 0,435–0,692        | 0,2199    | 0,719–0,789              | Valid dan reliabel |

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai  $r$  hitung pada setiap variabel lebih besar dari  $r$  tabel, sehingga item pernyataan dinyatakan mampu mengukur variabel yang diteliti. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel berada di atas 0,60, sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, data yang diperoleh dari kuesioner dapat digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis dan tidak menghasilkan estimasi yang bias (Hutagaol, 2025; Youssef, 2022). Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 7.** Ringkasan hasil uji asumsi klasik

| Jenis Uji                 | Nilai/Kriteria             | Hasil        | Kesimpulan                        |
|---------------------------|----------------------------|--------------|-----------------------------------|
| Normalitas                | Monte Carlo Sig. > 0,05    | 0,105        | Data berdistribusi normal         |
| Multikolinearitas $X_1$   | Tolerance > 0,10; VIF < 10 | 0,998; 1,002 | Tidak terjadi multikolinearitas   |
| Multikolinearitas $X_2$   | Tolerance > 0,10; VIF < 10 | 0,998; 1,002 | Tidak terjadi multikolinearitas   |
| Heteroskedastisitas $X_1$ | Sig. > 0,05                | 0,241        | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Heteroskedastisitas $X_2$ | Sig. > 0,05                | 0,471        | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Autokorelasi              | 1,65 < DW < 2,35           | 1,767        | Tidak terjadi autokorelasi        |

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,105, lebih besar dari 0,05, sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002 pada variabel beban kerja dan motivasi, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,241 dan motivasi sebesar 0,471, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,767 berada pada rentang 1,65 sampai 2,35, sehingga model regresi tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Ringkasan hasil regresi linier berganda disajikan pada Tabel 8. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Beban kerja dan motivasi ditempatkan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Melalui hasil regresi ini, dapat diketahui arah hubungan antarvariabel, baik bersifat positif maupun negatif, serta tingkat signifikansi pengaruhnya. Dengan demikian, hasil regresi menjadi dasar dalam menentukan apakah beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8.** Hasil analisis regresi linier berganda

| Variabel              | Koefisien B | Std. Error | Beta  | t Hitung | Sig.  | Keterangan                |
|-----------------------|-------------|------------|-------|----------|-------|---------------------------|
| Konstanta             | 7,045       | 2,993      | -     | 2,354    | 0,021 | -                         |
| Beban Kerja ( $X_1$ ) | 0,119       | 0,061      | 0,135 | 1,962    | 0,053 | Positif, tidak signifikan |
| Motivasi ( $X_2$ )    | 1,176       | 0,102      | 0,793 | 11,540   | 0,000 | Positif, signifikan       |

Berdasarkan Tabel 8, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,045 + 0,119X_1 + 1,176X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,119, sedangkan motivasi memiliki koefisien positif sebesar 1,176. Artinya, peningkatan beban kerja dan motivasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Ihzardian & Suwitho, 2024). Namun, berdasarkan nilai signifikansi, hanya variabel motivasi yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Junadi & Qamaruddin, 2022). Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,053, lebih besar dari 0,05, sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Sebaliknya, motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9.** Ringkasan hasil pengujian hipotesis

| Hipotesis | Hubungan Variabel                           | Nilai Uji  | Sig.  | Keputusan | Kesimpulan                                         |
|-----------|---------------------------------------------|------------|-------|-----------|----------------------------------------------------|
| H1        | Beban kerja → Kinerja karyawan              | t = 1,962  | 0,053 | Ditolak   | Tidak berpengaruh signifikan                       |
| H2        | Motivasi → Kinerja karyawan                 | t = 11,540 | 0,000 | Diterima  | Berpengaruh positif dan signifikan                 |
| H3        | Beban kerja dan motivasi → Kinerja karyawan | F = 67,683 | 0,000 | Diterima  | Berpengaruh positif dan signifikan secara simultan |

Berdasarkan Tabel 9, hipotesis pertama ditolak karena nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,053 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja kemungkinan masih berada dalam batas

yang dapat dikelola oleh karyawan, sehingga belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nabawi yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Nabawi, 2019).

Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dukungan kerja, serta tingkat tekanan yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, beban kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang sama pada setiap organisasi, sehingga perlu dianalisis sesuai konteks pekerjaan masing-masing (Tjiabrata et al., 2017).

Hipotesis kedua diterima karena nilai signifikansi motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja menjadi faktor penting karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga hubungan kerja yang baik, dan berupaya mencapai target perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Adinda et al., 2023).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sembiring yang menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang dapat meningkatkan dorongan kerja, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja karyawan (Sembiring, 2019).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun variabel terikat dalam penelitian tersebut adalah kepuasan kerja, temuan tersebut tetap relevan karena motivasi menjadi faktor psikologis yang dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Sikap positif tersebut pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja, terutama dalam pekerjaan yang menuntut pencapaian target dan ketekunan kerja (Rulianti & Nurpibadi, 2023).

Hipotesis ketiga diterima karena nilai F hitung sebesar 67,683 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, meskipun beban kerja secara parsial tidak signifikan, keberadaannya bersama motivasi tetap memberikan kontribusi terhadap pembentukan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Amelia yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Medan (Amelia, 2023).

Temuan simultan tersebut juga sejalan dengan penelitian Ilsa Putri pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Anwar dan Afna pada PT PLN (Persero) UP3 Banjarmasin yang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian pada lingkungan PLN

yang menempatkan beban kerja dan motivasi sebagai faktor penting dalam menjelaskan kinerja karyawan (Umar et al., 2022).

**Tabel 10.** Hasil koefisien determinasi

| Model R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Keterangan |
|---------|----------|-------------------|----------------------------|------------|
| 1       | 0,798    | 0,637             | 0,628                      | 2,085      |

Sumber: Hasil pengolahan data, 2026.

Berdasarkan Tabel 10, nilai R Square sebesar 0,637 menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat karena lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan motivasi (Ningrum & Yanuarti, 2024; Dukalang, 2020).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi motivasi sebesar 1,176 dan nilai beta sebesar 0,793 yang lebih tinggi dibandingkan variabel beban kerja. Beban kerja memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara parsial. Oleh karena itu, perusahaan perlu tetap mengelola beban kerja agar tidak berkembang menjadi tekanan kerja, sekaligus memperkuat motivasi melalui arahan pimpinan, pemberian dukungan, penghargaan, komunikasi kerja, serta evaluasi yang bersifat membangun. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada penetapan target kerja, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menciptakan dorongan kerja yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung (Adinda et al., 2023; Sembiring, 2019).

## Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih kecil dari ttabel, yaitu  $1,962 < 1,991$ , serta nilai signifikansi  $0,053 > 0,05$ . Dengan demikian, peningkatan beban kerja belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel, yaitu  $11,540 > 1,991$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

Secara simultan, beban kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel, yaitu  $67,683 > 3,12$ , dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 63,7% menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 63,7%, sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Implikasi penelitian ini adalah perlunya perusahaan menjaga beban kerja tetap proporsional serta meningkatkan motivasi melalui penghargaan, pengakuan prestasi, pengembangan diri, kesejahteraan, dan dukungan pimpinan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan dua variabel bebas. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti

kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi organisasi, keselamatan kerja, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## **Acknowledgment**

-

## **Referensi**

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ama, Z. H., Soebagiyo, D., & Andriyani, N. (2024). The role of human resources development (HRD) in increasing the competitive advantage of Brownies Cinta employees (PT Berkah Ridho Cinta Indonesia). *Income Journal of Economics Development*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.54065/ijed.4.1.2024.204>
- Amelia, N. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Medan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/20857>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Dukalang, H. H. (2020). Financial performance analysis for return on assets with a multiple linier regression approach. *Euler: Jurnal Ilmiah Matematika, Sains dan Teknologi*, 8(2), 44–51. <https://doi.org/10.34312/euler.v8i2.10405>
- Ferdianti, M., Asmadi, I., & Haryono, B. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV Brother Online Stationery. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(4), 109–116. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i4.2607>
- Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padagogik*, 8(2), 16–29. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Ihzardian, G. O., & Suwitho. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cherry Mie. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 13(3). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5849>
- Jannah, W. S. (2019). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Dana Medan [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <https://repository.umsu.ac.id/xmlui/handle/123456789/6991>
- Junadi, J., & Qamaruddin, Q. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Maritim Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1). <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i1.36>
- Junaedi, D. (2021). Evaluasi budaya organisasi dalam mendukung perilaku dan kinerja pegawai (Studi PT. Nusa Toyotetsu Corp). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 275–296. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i3.3019>

- Lailiya, U. N., & Kusuma, K. A. (2022). Catalysts of employee performance: Workload, compensation, and motivation. *Academia Open*, 7. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.3261>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ningrum, D. S., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 367–378. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.41914>
- Prasiltia, S. (2026). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. XYZ. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 13958–13966. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5945>
- PT PLN (Persero). (2024). *Profil perusahaan PT PLN Persero*. <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>
- Putri, A. R., Wibowo, A., & Sutanto, E. M. (2023). The effect of workload and work stress on employee performance through job satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(2), 123–134. <https://doi.org/10.9744/jmk.25.2.123-134>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sari, T. N., Laia, I. V., & Ali, M. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Work-Life Balance, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Putra-Putri Jaya Sidoarjo. *Journal Social Society*, 6(1), 129–139. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.942>
- Sembiring, H. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 12(1). <https://doi.org/10.48042/jurakunman.v12i1.13>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2021). The Recovery Experience Questionnaire: A measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/ocp0000259>
- St. Aisya, Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). The influence of career development on the performance of Gowa Regency Ministry of Religion employees. *Income Journal of Economics Development*, 4(2), 48–56. <https://doi.org/10.54065/ijed.4.2.2024.276>
- Sudirman, N., Ramli, M., Tahir, S., & Arifin, J. (2025). Effectiveness of rewards, motivation, and emotional intelligence in improving employee performance. *Agency Journal of Management and Business*, 5(1), 75–80. <https://doi.org/10.54065/agency.5.1.2025.333>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16227>

- Umar, F., Sakawati, H., Akib, H., & Aslinda, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULSELBAR. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2). <https://doi.org/10.26858/jab.v1i2.35929>
- Vinadhinial, P., Herayati, H., & Windasari, V. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PPSU Kelurahan Kembangan Utara. *Journal Social Society*, 6(1), 606–618. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.973>
- Youssef, A. M. A. E. R. (2022). Detecting of multicollinearity, autocorrelation and heteroscedasticity in regression analysis. *Advances*, 3(3), 140–152. <https://doi.org/10.11648/j.advances.20220303.24>