

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 15/5 2025
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
JAKARTA SELATAN**



Skripsi Oleh:
GRASE HANNA PATRICIA SUPARWOTO
01011282126143
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSAT PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN JAKARTA SELATAN**

Disusun Oleh:

Nama : Grase Hanna Patricia Suparwoto
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282126143
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 26 Maret 2025



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP 198605202020122010

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 15/5 2025
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN JAKARTA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama : Grase Hanna Patricia Suparwoto
NIM : 01011282126143
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 7 Mei 2025 dan memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 15 Mei 2025

Anggota

Ketua



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

NIP. 198909242019032021

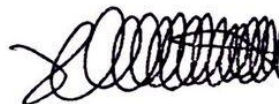


Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

iii

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Grase Hanna Patricia Suparwoto

NIM : 01011282126143

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN JAKARTA SELATAN”

Pembimbing : Nia Meitisari, S.E., M.Si

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 15 Mei 2025

Pembuat Pernyataan



Grase Hanna Patricia Suparwoto

NIM 01011282126143

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Gantung kan cita-citamu setinggi langit! Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang-bintang.”

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Teman-teman**
- ❖ **Dosen Fe Universitas Sriwijaya**
- ❖ **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yngg Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan”. Adapun tujuan dari penulisan proposal skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat pengajuan dosen pembimbing skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi masih banyak kekurangan. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran dari pembaca. Penulis berharap dengan adanya kritik dan saran dapat memperbaiki serta meningkatkan kekurangan yang ada dalam penulisan proposal skripsi ini

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak banyaknya terhadap semua pihak yang berkaitan dengan penyusunan proposal skripsi ini.

Indralaya, 11 Januari 2025

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karya dan berkatnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini juga saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan kemurahan yang diberikan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
2. Kedua Orang Tua (Ibu dan Bapak), terima kasih atas dukungan, pengertian, dan doa yang terus dipanjatkan tanpa henti untuk keberhasilan dan kesuksesan penulis.
3. Yth. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E.,M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
4. Yth. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Yth. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Yth. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran serta masukan dalam proses perbaikan skripsi
7. Yth. Ibu Nia Meitisari, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang berperan penting dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak atas arahan, masukan, didikan, serta kritikan yang disampaikan dengan tujuan untuk menghasilkan sebuah skripsi yang baik
8. Yth. Ibu Hera Febria Mavilinda, S.E.,M.Si selaku pembimbing akademik yang

telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan

9. Yth. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama masa perkuliahan.
10. Yth. Staff Tata Usaha, Staff Perpustakaan, dan Staff lainnya di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segala bantuan selama penulis menjalani masa perkuliahan.
11. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan yang telah bersedia untuk membantu terlankannya penelitian skripsi ini
12. Teman-teman seperjuangan (Andita, Aqila, dan Putri) terima kasih untuk support, dukungan, hiburan, dan masukan yang diberikan agar penulis mampu melewati masa perkuliahan ini sampai dengan penyelesaian skripsi ini
13. Seseorang yang setia menemani dari awal menyusun skripsi sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, terima kasih atas dukungan, usaha, dan support yang diberikan.
14. Teman-teman Manajemen 2021 Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya, terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari adanya keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritik yang bersifat mendukung dan membangun. Akhir kata, semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

Palembang, 15 Mei 2025

Grase Hanna Patricia Suparwoto
NIM 01011282126143

ABSTRAK

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
15/11/2021

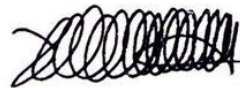
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) PUSAT PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN JAKARTA SELATAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan yang berjumlah 101 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan

Kata kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP 198605202020122010

ABSTRACT

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

15/10/2025

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT PLN (PERSERO) RESEARCH CENTER AND SOUTH JAKARTA DEVELOPMENT

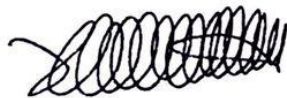
This research aims to determine the effect of work motivation and workload on employee performance at PT PLN (Persero) Research and Development Center, South Jakarta. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) Research and Development Center, South Jakarta, totaling 101 employees. The sampling technique used purposive sampling technique with a sample size of 81 respondents. The research method used is the quantitative method. The data used in this study are primary data obtained from interviews and questionnaires. Based on the results of the study, it shows that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance at PT PLN (Persero) Research and Development Center, South Jakarta

Keywords: *Work Motivation, Workload, Employee Performance*

Acknowledge by,

Head of Management Departement

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 15/12/2021
FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Grase Hanna Patricia Suparwoto
NIM : 01011282126143
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero)
Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan

Telah saya periksa penulisan, *Grammar* maupun susunan tensis-nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si

NIP. 198605202020122010

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Grase Hanna Patricia Suparwoto
NIM : 01011282126143
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir: Palembang, 10 Juli 2003
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Talang Keramat Komp. Graha Taman Lestari, Kenten
Alamat Email : gracehanna519@gmail.com
No Handphone : 0895-1514-9685

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Xaverius 9 Palembang
SMP : SMP Xaverius 7 Palembang
SMA : SMA Methodist 1 Palembang

RIWAYAT ORGANISASI

2021-2022 : Anggota Harmoni Unsri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Kinerja Karyawan.....	10
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan	10
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.2.3 Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.3 Motivasi Kerja.....	12

2.3.1	Definisi Motivasi Kerja	12
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	12
2.3.3	Dimensi & Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.4	Beban Kerja.....	16
2.4.1	Definisi Beban Kerja	16
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
2.4.3	Dimensi & Indikator Beban Kerja.....	17
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	18
2.5.1	Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.5.2	Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.6	Penelitian Terdahulu.....	19
2.7	Kerangka Konseptual	22
2.8	Hipotesis	23
BAB III	METODE PENELITIAN.....	24
3.1	Ruang Lingkungan Penelitian	24
3.2	Rancangan Penelitian	24
3.3	Jenis Data.....	24
3.4	Sumber Data	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1	Wawancara	25
3.5.2	Kuesioner.....	26
3.6	Populasi dan Sampel	26
3.6.1	Populasi	26
3.6.2	Sampel	27
3.7	Uji Instrumen.....	28
3.7.1	Uji Validitas.....	28
3.7.2	Uji Reliabilitas	29
3.8	Metode Suksesif Interval.....	29
3.9	Teknik Analisis Data	30

3.9.1	Uji Normalitas	30
3.9.2	Uji Multikolinearitas	31
3.9.3	Uji Heterokedastisitas	31
3.9.4	Analisis Regresi Linear Berganda	31
3.9.5	Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)	32
3.10	Uji Hipotesis	33
3.10.1	Uji Kelayakan Model (Uji F)	33
3.10.2	Uji Parsial (Uji t)	34
3.11	Definisi Operasional Variabel	34
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum Organisasi	37
4.1.1	Gambaran Umum PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan.....	37
4.1.2	Visi dan Misi PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan	37
4.1.3	Struktur Organisasi PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan	38
4.1.4	Tugas Karyawan PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan.....	38
4.2	Profil Responden	39
4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.2.4	Profil Responden Berdasarkan Jabatan.....	41
4.3	Analisis Deskripsi Tanggapan Responden	42
4.3.1	Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	42
4.3.2	Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja (X2)	49
4.3.3	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	53
4.4	Analisis Data	58
4.4.1	Uji Instrumen.....	58

4.4.2	Uji Asumsi Klasik	61
4.4.3	Metode Suksesif Interval.....	63
4.4.4	Uji Statistik.....	64
4.4.5	Uji Hipotesis	66
4.5	Pembahasan	68
4.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.5.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	69
4.6	Keterbatasan Penelitian.....	70
BAB V	KESIMPULAN SARAN	72
5.1	Kesimpulan	72
5.2	Saran.....	72
	DAFTAR PUSTAKA	74
	LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN	3
Tabel 1.2 Data Pra-survei Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT PLN.....	4
Tabel 1.3 Data Beban Kerja Karyawan PT PLN	5
Tabel 1.4 Data Keterlambatan Karyawan PT PLN.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Data Populasi Karyawan PT PLN	27
Tabel 3.2 Data Sampel Karyawan PT PLN	28
Tabel 3.3 Interpretasi nilai r	32
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	42
Tabel 4.5 Tabel Perhitungan Interval.....	43
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel X1.....	43
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel X2.....	49
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Y.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	63

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	64
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji F	67
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Form Kuesioner.	78
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	84
Lampiran 3 Uji Validitas	87
Lampiran 4 Metode Suksesif Interval.	91
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	94
Lampiran 6 Hasil Regresi Linear Berganda	95
Lampiran 7 Distribusi Jawaban Kuesioner.....	96
Lampiran 8 tabel r.	104
Lampiran 9 tabel t.....	105
Lampiran 10 tabel f.	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil untuk mengimbangi pertumbuhan industri dan teknologi Parinsi, *et al.* (2023). Pertumbuhan yang berkelanjutan ini mengharuskan perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki pengalaman, keterampilan, dan kualifikasi untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan yang dinamis dan semakin kompleks (Sinambela, 2017). Dalam suatu perusahaan, penerapan program pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena tidak hanya untuk mencapai tujuan bisnisnya tetapi juga untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan Farid *et al.* (2016).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Kasmir, 2018). Menurut (Sinambela, 2017) dikatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat atau *job recruitment*. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja karyawan adalah hasil dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2018) yang pertama yaitu motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang agar mampu menyelesaikan pekerjaan yang

ada sehingga memudahkan seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Kasmir, 2018) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kedua menurut (Nabawi, 2019) yaitu beban kerja yang didefinisikan sebagai suatu hal yang berlebihan dan menimbulkan efek buruk bagi karyawan dalam bekerja seperti menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Menurut Kurniawan, et al. (2019) beban kerja merupakan konsep yang berbeda dengan target kerja yaitu dimana karyawan merasa sangat sibuk dan merasa keberatan dalam menjalankan tugas yang ada. Sedangkan menurut Wiryang, et al. (2019) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

BUMN (Badan Usaha Milik Negara), PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkitan dan penyaluran tenaga listrik di seluruh Indonesia. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133), yang selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagalistrikan, memberikan hak monopoli kepada PT PLN dalam penjualan tenaga listrik di Indonesia. Untuk dapat menghasilkan pasokan tenaga listrik yang sesuai dengan kebutuhan, PT PLN (Persero) terus berupaya untuk meneliti dan mengembangkan pasokan

tenaga listrik yang ada serta memanfaatkan berbagai alternatif. Salah satu badan usaha di wilayah Jakarta, yaitu Pusat Penelitian dan Pengembangan PT PLN (Persero), bertugas untuk meneliti serta mengembangkan kelistrikan yang ada dilingkup kerjanya. PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan adalah kantor PLN yang terletak di Jl. Duren Tiga Raya No. 102, Kecamatan Pancoran, Kota Jakarta Selatan.

Penelitian kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta dilakukan dengan dua cara, yaitu penilaian perencanaan kerja dan penilaian perilaku kerja. Penilaian kerja dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yaitu: Istimewa (450-500), sangat baik (350-449), baik (200-349), cukup (100-199) dan kurang (<100). Berikut hasil penilaian perilaku kerja karyawan PT PLN Puslitbang Jakarta.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Periode 2021-2024

Tahun	Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan	Keterangan
2021	340	Baik
2022	345	Baik
2023	440	Sangat Baik
2024	320	Baik

Sumber: PT PLN Puslitbang, 2024

Tabel 1.1 menjelaskan bagaimana penilaian kinerja karyawan di PT PLN (Perseo) Pusat Penelitian dan Pengembangan di tahun 2021-2024. Dari data yang ada dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja tertinggi berada di tahun 2023 yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 440, dan pencapaian kinerja terendah berada di tahun 2024 dengan nilai rata-rata sebesar 320. Dengan demikian, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih kurang atau belum memenuhi standar

kinerja yang baik yang ditetapkan oleh Perusahaan. Dari survei yang telah dilakukan ke perusahaan PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta, ditemukan beberapa masalah salah satunya yaitu beban kerja yang tinggi. Pekerjaan sebelumnya belum bisa diselesaikan tetapi ditambahkan pekerjaan baru sehingga karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras.

Maka dari itu, perlunya dilakukan pra-survei di PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta. Berikut merupakan data pra-survei yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta menggunakan pengukuran skala likert: TS (Tidak Setuju), S (Setuju).

Tabel 1.2 Data pra-survei Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Periode 2024

No	Bagian	Responden (Orang)	Pernyataan	TS (Orang)	S (Orang)
1	Kepemimpinan	15	Kepemimpinan perusahaan bersikap baik terhadap karyawan	3	12
2	Motivasi Kerja	15	Motivasi yang diberikan perusahaan baik	2	13
3	Lingkungan Kerja	15	Lingkungan kerja sangat mendukung kinerja karyawan	15	
4	Beban Kerja	15	Beban kerja yang diberikan melampaui batas kemampuan	2	13

Sumber: Hasil Pra-survei 15 karyawan PT PLN Puslitbang Jakarta, 2024

Pada tabel 1.2 dijelaskan hasil survei pendahuluan yang melibatkan 15 orang karyawan PT PLN Puslitbang Jakarta sebagai responden. Total 15

karyawan tersebut terdiri dari 3 divisi yaitu: PJ Biro (6 Orang), Perencanaan Operasional (4 Orang), dan PJ Pengambilan Keputusan (5 Orang). Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil survei pendahuluan, faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Responden menyatakan pernyataan positif pada bagian kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan pada bagian beban kerja, kebanyakan responden menyatakan bahwa terdapat ketidaksesuaian pembagian tugas dengan kemampuan karyawan yang dapat menimbulkan adanya beban kerja.

Berdasarkan tanggapan responden, tidak ada masalah pada keempat bagian tersebut. Namun, sebagian besar responden pada bagian beban kerja berpendapat bahwa keterampilan karyawan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Ketidakmampuan untuk mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor lain yang menyebabkan beban tersebut (Kasmir, 2018). Informasi beban kerja dari PT PLN Puslitbang Jakarta dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 1.3. Data Beban Kerja Karyawan PT PLN Puslitbang Jakarta Periode 2021-2024

Tahun	Target (Level)	Realisasi (Level)
2021	4,06	3,67
2022	4,06	4,00
2023	4,06	3,00
2024	4,06	3,00

Sumber: PT PLN Puslitbang, 2025

Berdasarkan tabel 3, dijelaskan besaran target serta realisasi yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja. Penilaian dikelompokkan berdasarkan predikat

tertentu yaitu: Sangat buruk (1,00), buruk (1,05-2,00), cukup (2,05-3,00), baik (3,05-4,00), dan memuaskan (>4,00) atau (= 4,06) sesuai dengan target yang maksimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dilihat pencapaian kerja tertinggi di PT PLN Puslitbang ada di tahun 2022 yaitu sebesar 4,00. Dilihat dari data yang ada, terjadi penurunan kerja di tahun 2023 sampai 2024 yaitu sebesar 1,00. Terjadinya penurunan kinerja di tahun tersebut bisa disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebih di perusahaan tersebut (Kasmir, 2018). Selain disebabkan karena pekerjaan yang melampaui batas, beban kerja juga dapat disebabkan karena kurangnya motivasi kerja. Motivasi kerja dapat dinilai dari banyak sisi. Dari hasil survey yang telah dilakukan di PT PLN Puslitbang, ditemukan bahwa motivasi kerja di perusahaan ini masih kurang diperhatikan. Berikut merupakan data keterlambatan karyawan yang diperoleh dari hasil survey di PT PLN Puslitbang Jakarta.

Tabel 1.4 Data Keterlambatan Karyawan PT PLN Puslitbang Jakarta Periode 2024

Bulan	Keterlambatan Karyawan (Orang/hari)
Juli	15
Agustus	10
September	8
Oktober	6
November	11

Sumber: PLN Puslitbang, 2024

Dari tabel 1.4 berikut, dijelaskan bahwa keterlambatan karyawan terus bergerak naik dan turun. Terlihat angka keterlambatan tertinggi ada di bulan Juli sebanyak 15 karyawan lalu mengalami penurunan yang tidak signifikan di bulan Agustus, September, dan Oktober. Pada bulan November kembali meningkat

yaitu sebanyak 11 karyawan. Penjelasan diatas menyatakan bahwa motivasi kerja di perusahaan ini masih kurang baik karena masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan dalam bekerja.

Penelitian dengan variabel motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sudah pernah diteliti sebelumnya dan terdapat gap pada penelitian ini. Menurut (Firmansyah & Septiono, 2022) penelitian ini mengatakan motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rukajat, 2018) dan (Kasmir, 2018) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik motivasi yang didapatkan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Menurut (Ohorela, M 2021) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Siburian et al. (2021) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan” perlu dilakukan penelitian lanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka disimpulkan beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Pusat Penelitian dan Pengembangan Jakarta Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat pada studi ini adalah untuk menyelidiki kinerja karyawan disuatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi akademisi, mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana kinerja karyawan disuatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja.
2. Bagi perusahaan, memberikan gambaran terkait dampak motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
3. Bagi karyawan, meningkatkan kesadaran karyawan terkait dengan motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha, Meiyola Krisma, Rizki Luthfi Aulia, dan Hwihanus. (2024). *Analisis Pemberian Intensif dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Tour Travel di Surabaya*. Vol.2 No.2.
- Anwar, Aulia Nurul, dan Widhi Kurniawan. (2023). *Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan SDM terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja*. Vol. 2 No. 2.
- Arifin, Muhammad Bilal, Adolfina dan Merinda Pandowo. (2020). *Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk cabang Manado*. Vol. 8 No.4, Hal. 31-40.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aronaga P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azzahra, Haludin Guntur et al. (2024). *Implementasi Nilai-Nilai Perusahaan Dalam Mendorong Budaya Kerja (Studi kasus: PT Intraco Penta Tbk)*. Vol. 04 No.2 ISSN 2797-4126.
- Cahayati, Nira, Rustomo, and Destiana Kumala. (2023). “Pengaruh Motivasi Dan BebanKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Persero (Kuningan).” *Jurnal Tatbir Peradaban* 3(3): 192–203.
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan, Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif (Kelima)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dewi, Riski Fitria et al. (2023). “Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja TerhadapKinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuan Hutan.” *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 10(1): 247–61.
- Dhania, Dhini Rama. (2008). “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)”. *Jurnal*

- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: an Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, & Yodi Pirmansyah. (2019). *Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia*. Vol. 1 No.1.
- Fani, Tiari Rahma. (2024). Pengaruh Beban dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (4), 2179-2185.
- Farid, M. dkk (2016) “Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan : Peran budaya organisasi dan sistem kerja berkinerja tinggi.” 10(4), hlm . 655-673
- Firdaus, V. (2021). Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada Industri Mebel. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 7(2), 325-338.
- Firmansyah, Firmansyah, and Arkah Septiono. (2022). “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelni (Persero) Cabang Makassar.” *Bongaya Journal of Research in Management (BJRM)* 5(2): 45–54.
- Gardjito et al. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 13(1), 1-8
- Gerung, Jenifer, Lucky Dotulong dan Michael Raintung. (2022). *Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19*. Vol. 10 No.2, Hal. 418-428.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, Nurmaidah, Putra Nagara, and . Selly. (2021). "Effect of Motivation, Work Environment and Workload on Employee Performance at PT. Benua Penta GlobalMedan." *International Journal of Research and Review* 8(12): 463–67.

Handayani, Happy Nur Fitri et al. (2022). "Effect of Workload and Work Environment on Work Motivation and Its Implications on Employee Performance At Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi." *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science* 3(4): 502–

Hartomo, Nurul Khastelia & Bachruddin Saleh Luturlean. (2020). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol.4 No.1.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hayata, Hada, Sugiarto Sugiarto, and Siti Rochanah. (2021). "The Influence of Authentic Leadership and Work Environment on Teachers Performance." *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan* 13(1): 689–97.

Horturu et al. (2022). "Dampak Mismatch Pendidikan-Pekerjaan Terhadap Pengembangan Keahlian Karyawan Di Halmahera Utara". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Vol 10 No 2, 2022*

Idayanti, E., Ayu, I. D. A., Piartrini, & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(6), 29–37.

Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee

Irawan, Yudi, Elin Herlina, dan Marlina Nur Lestari. (2020). *Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Instalasi Gizi RSUD Kab. Ciamis*. Vol. 2 No.4. Jakarta: PTRaja Grafindo Persada.

Jayanti, Komang Nonik & Komang Trisna Sari Dewi. (2021). *Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja*

Karyawan.

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori Dan Praktik). Jakarta: PTRaja Grafindo Persada.
- Klaas, Preasel W, Joyce Lapian, & Greis Sendow. (2021). Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area Manado. *Jurnal Ekonomi*, 9 (2).
- Koesomowidjojo, Suci R M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 376.
- Kurniawan, Fajar Azmi et al. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pln (Persero) Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 26 No. 1
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *InterViews*. SAGE Publications. Research Interviewing Thousand Oaks
- Lestari, Fika Feby Ayu, Masetya Mukti, dan Esa Riandy Cardias. (2024). *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja di PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi*. Vol.7 No.1
- Lestari, Puji dan Erlin Trisyulianti. (2018). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Direktorat Operasional Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII. *Jurnal Manajemen Organisasi (JMO)*, Vol. 9 No. 3, Halaman 181-190.
- Makarau, Massie James, and Uhing Yantje. (2016) “*Analisis Lingkungan Kerja dan Orientasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Agung Utara Sakti.*” Vol. 16 No. 04
- Manalu, Marisi P., Ana Sriekaningsih, dan Diki. (2022). *Pengaruh Internal Conflict terhadap Kinerja Pegawai dan Organizational Citizenship*

Behavior sebagai Variabel Media. Vol. 10 No.1.

Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Manurung, Nuriadi. (2017). *Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode AHP*. Vol.1 No.1.

Maulida Hira, Hidayat Dayat and Hamanto Boedi. (2019). “*Pengaruh Problem Solving Skill dan Komunikasi Efektif Terhadap Produktivitas Karyawan*.” Vol. 1 No. 2.

Maulidah, Kheirina, Syarif Ali, dan Dewi Cahyani Pangestuti. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan*. Vol. 3 No.2.

Milliana, Andry Stephannie Titing, and Hendrik Hendrik. 2023. “The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance.” *Multifinance* 1(2): 81–94.

Mufidah, Siti, Bambang Mursito, dan Eny Kustiyah. (2020). *Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo*. Vol.04 No.01.

Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.

Mutya, Sherly, Elwi Danil, dan Khairani. (2023). *Pemenuhan Hak Atas Jaminan Kesehatan terhadap Pekerja Swasta dengan Status Probation atau Masa Percobaan di Kota Padang*. Vol.6 No.1.

Nabawi, R. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). 170-183.

Naomi, Ami et al. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan*. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen* Vol. 06 No. 02.

Ningsih, Setia & Dukalang, Hendra. (2019). *Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda*. Volume 1 Nomor 1.

Nur Baiti, Khairunisa, Djumali, dan Eny Kustiy. (2020). *Produktivitas Kerja*

Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Edunomika - Vol. 04, No. 01.

Nurfitriani. 2023. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”.

Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 127–133. <https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.91>

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.

Parlaungan Nasution, Ade. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapadia Wisata Boombara Waterpark Rantauprapat.” *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)* 1(3): 440–48.

Parulian, Sahat, and Ahmad Hidayat Sutawijaya. 2020. “Effect of Work Environment and Motivation on Workload and Its Implications on Employee Performance Pt. Pln (Persero) Up3 Kebon Jeruk.” *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 1(2): 165–79.

Performance.” *International Journal of Economics, Business and Accounting Research* 5(2): 386–98. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>.

Prawira, P. A. (2014). Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru. Yogyakarta, Ar-Ruzz Media.

Rahmah, Mirhamida et al. (2023). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.11 No.2, Hal 1-7.

Ratnaningtyas, et al. 2020. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Unit Marketing Dan Teknisi Di Perusahaan X Tangerang Prosiding Senantias. 1(1). 943-952.

Ratnasari, Ike & Ashadi Mahmud. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana

Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis E-ISSN:2621-3230*. Vol.2 No.2.

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Rolos., et al. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*,

Roring, Intan Jilly, Bernhard Tewal dan Mac Donal Walangitan. (2023). *Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai ASN dan THL pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Vol. 11 No.4, Hal. 1479-1488.

Roulston, K. (2010). *Reflective Interviewing: A Guide to Theory and Practice*.

Rukajat, A. (2018). *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.

Rusmiati, Eti, Dikdik Harjadi, and Fitriani Lili Karmela. 2021. “Analysis of The Ryandini, Tiara Putri, and Mokhamad Nurhadi. 2019. “The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital Stikes Nahdatul Ulama, Tuban.” *Jurnal INJEC* 5(1): 8–14.

SAGEPublications.

Saraswati, Listya Agi, and Nur Makkie Kusuma. 2022. “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.” *Jurnal Kewarganegaraan* 6(1): 381–90.

Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.

Silverman, D. (2017). *Doing Qualitative Research*. SAGE Publications. Retrieved from Sinambela, L., P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. edited by S.(Editor) and R. D. (Editor). Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sipayung, Alexander, and Kuras Purba. 2021. "The Effect of Motivation, Workload, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction As the Intervening Variable At the Environmental Services Office of Deli Serdang Regency." *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law* 24(6): 120–29.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitompul, Rintama. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya*. Vol.7 No.1
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi Offser (Penerbit Andi).
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmawati, R & Cecep H. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*.
- Sunarso dan Kusdi. (2010). *Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72–79
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Syabani, R., & Huda, N. (2020). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai Eefek Mediasi Burnout. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 4(2), 126–147.
- Tanjung R., & Manalu, S.S (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Card Semesta (NCS) Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasinya di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Uliana et al. 2022. “Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Di Bagian Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Utara”.
- Usman. (2018). “Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Aceh Timur”.
- Venia et al. 2024. “Lita Permata Sari.” 3(7): 1308–22." *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Polres Situbondo*"
- Veronika Tamaya, & Maria Modesta Missi Mone. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 1-17.
- Virdiarini, Adrie Manafe et al. (2022). *Penerapan Disiplin Kerja Karyawan (Studi kasus: CV Bangun Nusantara Teknik)*. Vol. 06 No. 02.
- Wahyuningsih, Sri, and Catur Sasi Kirono. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.” *Journal on Education* 05(04): 15330–37.
- Wanti, Nur Aulia Silvia et al. (2024). *Analisis Pentingnya Kompensasi Pensiun dan Tabungan Hari Tua Sebagai Hak Peserta PT Taspen (Persero)*. Vol 1, No.11.

- Welimas Kristina Parinsi dan Dwi Anugrah Lestari Musa, 2023 *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Yang Berkelanjutan Di Industri 4.0*
- Wiryang, Archie Surya et al. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1 ISSN 2303-1174
- Woruntu, Andre Indra Jonatan, Olivia S Nelwan, and Viktor P.K Lengkong. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Work Family Conflict, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19.” *Emba* 10(4): 1088–98.
- Yaningsih, Tika Andri & Endang Triwahyuni. (2022). *Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol.19 No.1.