

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3  
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen



Oleh:

**Nama** : NANDA AMELIA  
**NPM** : 1905160018  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Jumat, Tanggal 26 Mei 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : NANDA AMELIA  
N P M : 1905160018  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(SALMAN FARISSI, S.Psi., MM)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE., MM)

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : NANDA AMELIA  
NPM : 1905160018  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 19 Mei 2023

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE., MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Prof. Dr. JANURI, SE., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Nanda Amelia Program Studi : Manajemen  
NPM : 1905160018 Konsentrasi : MSDM  
Nama Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., MM Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

No	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang	24/1-23	R
Bab 2	- Perbanyak teori	26/1-23	R
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel - Perbaiki metodologi	28/1-23	R
Bab 4	- Perbaiki pembahasan	29/1-23	R
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	30/1-23	R
Daftar Pustaka	- Mendelay	10/5-23	R
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Aco	16/5-23	R

Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin H,SE,M,Si)

Medan, .....  
Diketahui / Disetujui  
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, SE., MM)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Machmud Haris No. 3 Medan 20258 Telp. (061) 9623305, Fax. (061) 9625474  
Website <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nanda Amelia  
NPM : 1905160018  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian /karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 - Mei ..... 2023

Yang membuat pernyataan



Nanda Amelia

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

**NANDA AMELIA  
NPM. 1905160018**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih lanjut dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, untuk mengetahui lebih lanjut dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, dan untuk mengetahui lebih lanjut dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis metode pendekatan penelitian kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang umumnya digunakan hanya untuk menyelidiki permukaannya saja, dan data yang disajikan yakni menguji dan menganalisis setiap perhitungan angka dan nantinya akan ditarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 70 orang. Sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu pengambilan sampel adalah keseluruhan dari anggota atau elemen populasi yang dijadikan peluang untuk dijadikan sampel. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah penyebaran angket atau kuesioner, dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dengan pengujian regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Adanya pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

**NANDA AMELIA  
NPM. 1905160018**

faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3 Tel (061) 6624567 Medan 20238

The purpose of this study was to find out more and to analyze the effect of workload on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan, to find out more and analyze the influence of motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan, and to find out more and analyze the effect of workload and motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan. In this study, the authors used a type of quantitative research approach method. Where quantitative research is research that is generally used only to investigate the surface, and the data presented is to test and analyze each number calculation and conclusions will be drawn from the test. The population in this study are all employees at PT. PLN (Persero) UP3 Medan, totaling 70 people. The sample used is saturated sampling, which means that the sample is taken from all members or elements of the population that are used as an opportunity to be sampled. The data collection technique in this study was questionnaires or questionnaires, and the data analysis technique used in this study was *Statistical Program For Social Science* (SPSS). From the research results, it can be concluded that there is an influence of workload on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan. The influence of motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan. The influence of workload and motivation on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

**Keywords: Workload, Motivation, and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada nabi besar nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat muslim. Penulis menyelesaikan proposal ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Karya tulis ilmiah dalam bentuk proposal skripsi ini penulis susun dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**.

Dalam penulisan proposal ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi dan proposal ini masih jauh dari kata sempurna, namun berkat usaha dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini walaupun masih perlu adanya penyempurnaan. Oleh karena itu penulis menerima dan berharap adanya kritik dan saran yang sifatnya dapat membangun untuk menyempurnakan proposal ini.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal ini, untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan kelancaran dalam mengerjakan proposal ini, dan kepada orang tua saya ayahanda Nazir dan

ibunda Leni tersayang yang telah memberi doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani MAP, selaku rektor universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri., S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE., MM selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membantu mengarahkan dan membimbing penulis selama proses menyelesaikan proposal skripsi.
9. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan mengajarkan penulis selama masa perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada pimpinan dan para staff PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang telah memberikan izin dan kemudahan penulis dalam melakukan riset lokasi

11. Penulis mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri, yang telah bertahan dan menyelesaikan setiap tahapan dengan usaha dan doanya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan proposal ini. Oleh karena itu penulis berharap dengan segala kerendahan hati menerima setiap kritik, masukan dan saran yang berguna dan membangun bagi kelengkapan proposal ini. Serta proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa/I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan para pembacanya demi memajukan dan mengembangkan kemajuan sumber daya manusia dan ilmu pendidikan.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, Mei 2023

**NANDA AMELIA**  
**1905160018**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Masalah .....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Kinerja .....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	21
2.1.2 Beban Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja .....	14
2.1.2.2 Pengukuran Beban Kerja .....	15
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja ....	15
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja.....	17
2.1.3 Motivasi.....	28

2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	28
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi .....	19
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	20
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	22
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	24
2.3 Hipotesis .....	26
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>17</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	17
3.2 Definisi Operasional .....	17
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	30
3.5 Teknik Pengambilan Data .....	30
3.6 Teknik Analisis Data .....	36
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
4.1.2 Identitas Responden .....	41
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	43
4.2 Hasil Analisis Data .....	48
4.2.1 Regresi Linear Berganda .....	48
4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	49
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	50
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas .....	50
4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	51
4.2.3 Uji Hipotesis .....	52
4.2.3.1 Uji Parsial (Uji T).....	52

4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F) .....	54
4.2.4 Koefisien Determinasi .....	55
4.3 Pembahasan .....	56
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran .....	60
5.23 Keterbatasan Penelitian .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Pegawai (Y).....	28
Tabel 3. 2 Indikator Beban Kerja (X1) .....	28
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi (X2) .....	29
Tabel 3. 4 Jadwal Rencana Penelitian.....	29
Tabel 3. 5 Skala Likert .....	31
Tabel 3. 6 Uji Validitas Beban Kerja (X1) .....	32
Tabel 3. 7 Uji Validitas Motivasi (X2) .....	33
Tabel 3. 8 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	34
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 4. 4 Skor Variabel Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 4. 5 Skor Variabel Beban Kerja .....	45
Tabel 4. 6 Skor Variabel Motivasi .....	46
Tabel 4. 7 Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4. 8 Uji Multikolinearitas .....	51
Tabel 4. 9 Uji Hipotesis (uji t) .....	53
Tabel 4. 10 Uji Hipotesis (uji f) .....	54
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ....	25
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t .....	38
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis f.....	40
Gambar 4. 1 Uji Normalitas .....	50
Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas .....	52

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangan era global yang cukup pesat saat ini, manajemen sumber daya manusia telah menjadi salah satu bentuk manajemen dengan peningkatan dan perkembangan berproses yang cepat terutama pada setiap kebutuhan kegiatan dan pekerjaan yang dikelola baik diperusahaan maupun sebuah organisasi. Dalam berkembangnya setiap manajemen sumber daya manusia, perusahaan memanfaatkan setiap sistem yang ada untuk digunakan dalam mencapai hal dan tujuan setiap individu. Pengelolaan yang baik dan membangun adalah suatu hal yang menjadi pendorong aktivitas bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sebagai salah satu peranan penting dalam perusahaan, para pegawai yang berperan aktif untuk perkembangan sebuah perusahaan diharapkan dapat memberikan dan menghasilkan kinerja terbaik yang nantinya akan menjadi keberhasilan dan penjunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Arianty, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan kinerja menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja yang efektif juga menjadi tolak ukur suatu peningkatan pekerjaan yang didapatkan seorang pegawai. Namun banyaknya faktor yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai beberapa diantaranya yaitu beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Sebagai salah satu manajemen sumber daya manusia yang terpenting, perusahaan harus bisa memperhatikan setiap beban kerja yang dihadapi dan dirasakan para pegawainya.

Menurut (Hatmawan & Madiun, 2015) beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dan kinerja pegawai diantaranya pembagian tugas berlebihan, tekanan, dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal tersebut dapat memberikan dampak yang nantinya akan menjadi penurunan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Beberapa kendala yang terjadi dan dialami para pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan yaitu kinerja pegawai yang berlebih, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya beban kerja yang diterima salah satunya batas waktu kerja perusahaan diluar dari jam kerja yang seharusnya, adanya pemaksaan penyelesaian pekerjaan terutama dari diri pegawai yang merasa harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dan akan menjadi beban tersendiri bagi pegawai terhadap perusahaannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang belum bisa mencapai tujuan dalam perusahaan.

Beban kerja dapat berupa fisik maupun non fisik, yang berarti semakin banyaknya beban kerja yang diterima oleh para pegawai maka akan semakin banyak pula stres kerja yang dialami dan tenaga yang dikeluarkan. Beban kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dilihat dengan adanya beberapa pegawai yang sering lembur bahkan hampir setiap hari pulang lewat dari jam batas kerja

peusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diterima dan ada juga pekerjaan yang belum sempat terselesaikan. Beban kerja yang dirasakan para pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan juga biasanya akan lebih teringani dengan adanya mahasiswa/I magang, namun juga berdampak tidak baik karena mahasiswa/I magang juga harus pulang lewat dari jam magang yang telah ditentukan karena harus membantu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Salah satu dari beberapa kegiatan kerja yang dapat menjadi beban kerja yang memerlukan waktu dan yang biasanya menjadi penghambat pulang para pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan beberapa diantaranya yaitu melakukan input data pelanggan, memastikan dan melakukan verifikasi data prabayar dan pacsabayar, terutama deadline pekerjaan pada akhir bulan yang mengakibatkan para pegawai harus lembur bahkan sampai tengah malam lewat, melakukan pemeriksaan P2TL, dan lainnya. Maka dari itu, kinerja para pegawainya sangat berpengaruh terhadap beban kerja yang diberikan kepada para pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi sebuah kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu bentuk semangat dan dorongan bagi setiap para pegawai yang menerimanya. Memiliki peran penting dalam setiap keberlangsungan pekerjaan para pegawai, motivasi kerja menjadi satu masukan dan arahan yang dapat meningkatkan keefektivitan pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari dan juga dapat menikmati setiap pekerjaan yang diberikan. (Jufrizen, 2018) menyatakan bahwa motivasi juga diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang

memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dengan pemberian motivasi kerja terhadap para pegawainya, maka akan berdampak baik kepada pegawai dan perusahaan karena adanya motivasi kerja lebih dapat meningkatkan kinerja pegawai agar tetap dapat berjalan dengan baik dan seimbang.

PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah salah satu perusahaan dengan label Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang pelayanan jasa, penyediaan kelistrikan baik untuk usaha industri, perusahaan, maupun rumah tangga. Dalam menjalankan pekerjaan dan tugas sehari-hari PT. PLN (Persero) UP3 Medan melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak adanya beban pekerjaan yang diperlihatkan agar kinerja para pegawai dapat terus meningkat.

Berdasarkan uraian diatas mengenai penelitian permasalahan yang terdapat pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, adanya fenomena yang terjadi yaitu terdapat beban kerja yang berlebihan kepada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan dan kurangnya tingkat kesadaran dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai fenomena yang terjadi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan berdasarkan latar belakang mengenai beban kerja dan motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai bahkan pekerjaan sebelumnya masih ada dan belum terselesaikan
2. Masih belum cukup optimal kemampuan kerja pegawai dalam menjalankan

tugas-tugas yang diberikan

3. Sering dan bahkan hampir setiap hari pegawai mengalami lembur karena pekerjaan yang overload atau berlebihan terutama pada akhir bulan membuat jam pulang pegawai berlebih dari jam kerja biasanya
4. Masih adanya penundaan pekerjaan yang dilakukan pegawai, hal tersebut menjadi acuan kinerja yang berkurang bahkan menurun
5. Adanya komunikasi yang kurang satu sama lain antar tiap pegawai dari berbagai divisi.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **a. Batasan Masalah**

Masalah yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan diantaranya yaitu komunikasi, disiplin kerja, kepemimpinan kerja tiap divisi, dan lain sebagainya. Namun agar penelitian ini terarah dan dirangkup secara keseluruhan garis besarnya sehingga tidak menyimpang dari topik permasalahannya, dan keterbatasan waktu maka dari itu peneliti membatasi permasalahan ini hanya pada beban kerja dan motivasi pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

#### **b. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dari pada penelitian ini adalah:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
- 3) Apakah beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Masalah**

### **a. Tujuan Masalah**

Sesuai dengan hasil dari rumusan masalah diatas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

### **b. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Manfaat secara teoritis  
sebagai bahan tambahan dan referensi serta masukan bagi berbagai pihak khususnya yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Manfaat secara praktis  
sebagai bahan pertimbangan serta masukan pemikiran perusahaan atau pihak manajemen agar lebih memperhatikan setiap perkembangan yang dialami para pegawai terutama dalam beban kerja dan motivasi agar agar kinerja pegawai terus meningkat dengan baik.
- 3) Manfaat secara pribadi  
Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan wawasan mengenai ilmu manajemen terutama mengenai MSDM.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaan suatu perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, setiap perusahaan pasti sangat ingin para pegawainya memiliki semangat dan kreativitas dalam bekerja. Terkadang masih ada pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan, dan juga pegawai yang merasa berlebihan atas pekerjaan yang diterimanya. Perusahaan tentu menginginkan dampak baik untuk perusahaan maupun pegawainya, hal tersebut juga didorong atas dasar peningkatan kinerja pegawai. Adapun pengertian kinerja dari beberapa para ahli yaitu sebagai berikut:

Istilah kinerja menurut (Siswadi & Arif, 2021) adalah kinerja merupakan hasil kerja kerja keras yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

(Salman, Farisi, 2021) juga menyebutkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Siagian & Khair, 2018) kinerja

pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Berdasarkan definisi diatas mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan salah satu proses yang dilakukan para pegawai dengan giat dan tekun dalam menjalankan pekerjaan mereka, kinerja juga menjadi sebuah hasil yang telah dicapai para pegawai selama bekerja terutama dalam memajukan tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai**

Tujuan kinerja pegawai adalah agar dapat memberikan kemajuan terhadap pencapaian yang telah direncanakan dan diraih perusahaan, serta untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja tersebut melalui peningkatan sumber daya manusia.

Menurut (Nursam, 2017) kinerja bertujuan untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki.

Menurut (Bangun, W, 2012.) manfaat kinerja pegawai yaitu:

1. Evaluasi antar individu
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
3. Pemeliharaan sistem
4. Dokumentasi

Adapun penjelasannya yaitu:

1. memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi individu.
2. bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Individu dalam organisasi dinilai kinerjanya dan bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah maka perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
3. memberi manfaat yaitu pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
4. memberi manfaat yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja menjadi satu hal penting dalam memajukan sistem dan tujuan perusahaan. Menurut (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2011:100) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Personal factors
2. Leadership factors
3. Team factors
4. System factors
5. Contextual/situational factors

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki motivasi dan komitmen individu
2. Yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer leadership
3. Yang ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
4. Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
5. Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Gibson, 1987) terdapat 3 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu:

1. Individu
2. Psikologis
3. Organisasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Individu adalah kemampuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
2. Psikologis adalah persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
3. Organisasi adalah struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Menurut (Diniaty & Fairus, 2014) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Pengembangan

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Secara langsung pendidikan dapat menambah wawasan dalam berfikir maupun pola prilakunya setiap hari agar lebih baik.
2. Semakin lama seseorang bekerja dalam bidangnya maka semakin berpengalaman. Dengan maksud agar pegawai itu mempunyai dan menemukan ide-ide baru dalam memecahkan masalah yang pernah timbul sebelumnya.
3. Usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

(Michel dalam Sedarmayanti, 2014) menyatakan indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas Pelayanan (Quality of work)
2. Komunikasi
3. Kecepatan
4. Kemampuan
5. Inisiatif

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas pelayanan adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak

2. Komunikasi adalah kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen
3. Kecepatan adalah kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu dan peningkatan kerja
4. Kemampuan adalah kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin
5. Inisiatif adalah setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan.

Menurut (Handayani & Berutu, 2021) beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Yaitu bentuk jumlah yang dihasilkan dalam istilah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Yaitu tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan komitmen kerja.

Menurut (Saily, 2017) beberapa indikator yang terdapat pada kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketetapan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan berkembang.
2. Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, setiap pekerjaan yang diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lain.
3. Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

4. Yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah kemampuan yang dikembangkan.
5. Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Pada sebuah perusahaan, beban kerja tentu menjadi satu hal yang perlu diperhatikan, karena sebuah beban kerja dapat dirasakan oleh setiap orang terutama bagi seorang pegawai. Dengan memperhatikan beban kerja seorang pegawai akan menjadi evaluasi mengenai kinerja yang bagus atau tidak yang dilakukan pegawai di sebuah perusahaan.

Menurut (Dhania, 2010) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. (Nurhasanah et al., 2022) menyebutkan beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dalam tuntutan pekerjaannya yang harus dihadapi.

Sedangkan Menurut (Hasiibuan & Munasib, 2020) beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu serta dapat memengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai pengertian beban kerja maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu hal yang

dirasakan oleh seorang pegawai dan hal tersebut dapat menjadi sebuah bahan pikiran tersendiri dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

#### **2.1.2.2 Pengukuran Beban kerja**

Pengukuran beban kerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui apakah sudah sesuai atau tepat beban kerja yang dibebankan kepada para pegawai tersebut. Dengan adanya pengukuran beban kerja, maka dapat membantu mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi beban mental manusia.

Menurut (Saleh, 2018) terdapat pengukuran beban kerja yang banyak digunakan untuk membantu, yaitu:

1. Pengukuran kinerja
2. Pengukuran subjektif
3. Tindakan fisiologis

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
2. Pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.
3. Pengukuran dengan tingkat untuk mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologi pekerja sewaktu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Soleman, 2011) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor eksternal
2. Faktor internal

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja
2. Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor seperti somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, gizi) dan psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

Menurut (Artadi, 2015) faktor lain yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor eksternal
2. Faktor internal

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.
2. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Menurut (Soleman, 2011) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal
2. Faktor Internal

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja diantaranya tugas yang dapat berupa fisik, sedangkan tugas yang dapat bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan dan emosi pekerja.

2. Faktor internal yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal, hal itu meliputi somatis (jenis kelamin, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

### **2.1.2.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017:33), indikator beban kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.
2. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, waktu baku atau dasar).
3. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Soleman, 2011) yang menjadi indikator beban kerja adalah:

1. Faktor eksternal
2. Faktor internal

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Faktor eksternal yang meliputi tugas bersifat fisik, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, dan beban yang diangkat. Organisasi kerja yang berdasar pada jam kerja, waktu istirahat, shift kerja, dan sistem

kerja. Lingkungan kerja yang berdasar pada beban tambahan seperti lingkungan fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal yang meliputi reaksi beban kerja eksternal dan berpotensi sebagai stresor yaitu somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan psiskis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Menurut (Tarwaka, 2015) yang menjadi indikator beban kerja adalah :

1. Beban waktu
2. Beban usaha dan mental
3. Beban tekanan psikologis

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Beban waktu yaitu beban yang menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, serta mentoring tugas.
2. Beban usaha mental yaitu beban yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis yaitu beban yang berarti menunjukkan adanya tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut (Saripuddin, Jasman et al., 2019) motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya, kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif maupun negatif. Sedangkan menurut (Iskandar & Yusnandar, 2021) motivasi adalah hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

Dari teori diatas mengenai pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu bagian dan komponen penting dalam kehidupan sehari-hari terutama untuk seorang pegawai guna agar menjadi pendorong untuk tetap lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Menurut (Astuti & Lesmana, 2018) tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014) Motivasi memberikan dampak yang positif bagi pekerja dan bagi perusahaan, dengan adanya motivasi membuat pekerja menjadi semangat bekerja dan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Menurut (Arep, I., & Tanjung, 2004) manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sedangkan (Djaramah, 2003) menjelaskan manfaat motivasi adalah:

1. Sebagai pendorong, yaitu motivasi yang dijadikan sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya diambil.
2. Sebagai penggerak, yaitu motivasi yang dijadikan sebagai dorongan psikologis melahirkan sikap yang menjadi suatu kekuatan yang tak terbendung, hal tersebut terjelma dalam bentuk psikofisik.
3. Sebagai pengarah perbuatan, yaitu motivasi yang dapat menyeleksi perbuatan yang seharusnya dilakukan dan mana yang tidak harus dilakukan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Sinaga, 2020) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Persepsi seseorang mengenai dirinya pandangan seseorang mengenai kemampuan dan keterampilannya, keinginan dan harapan pribadi yang ingin dicapai seseorang dalam bekerja, kebutuhan dan kepuasan kerja, serta prestasi kerja dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang.
2. Jenis dan sifat pekerja yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang ditempatkan, kelompok kerja yang ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, situasi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dilakukan dengan menjaga kebersihan ruang kerja, dan sistem imbalan yang

berkaitan dengan balas jasa yang diberikan demi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Susilo et al., 2023) faktor yang mempengaruhi dan timbul dalam motivasi yaitu:

1. Internal
2. Eksternal

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang
2. Menjelaskan kepada kekuatan-kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh maanjer.

Menurut (Sutrisno, 2009) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor internal yang mempengaruhi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat dimiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa
2. Faktor eskternal yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi 2 metode yaitu:

1. Faktor intern
2. Faktor ekstern

Adapun penjelasannya yaitu

1. Keinginan untuk hidup yang merupakan kebutuhan setiap manusia, keinginan dapat memiliki yang dapat berupa benda untuk mendorong seseorang mau melakukan pekerjaan, keinginan untuk memperoleh

penghargaan, seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain, keinginan untuk berkuasa yang akan mendorong seseorang untuk mau bekerja dengan giat.

2. Kondisi lingkungan kerja yaitu keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Kompensasi yang memadai menjadi sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Supervisi yang baik yang berdasar pada pengorbanan pada diri untuk perusahaan dan yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Status dan tanggung jawab yang menjadi sebuah keinginan dan dambaan setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut (Mangkunegara, 2017) adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Usaha untuk maju
4. Ketekunan bekerja
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasannya yaitu:

1. Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab.
2. Wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.

3. Didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.
4. Didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
5. Rekan yang saling mendukung dan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
6. Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut (Handayani et al., 2022) indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada seorang pegawai yaitu:

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri

Adapun penjelasannya yaitu:

1. ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. yang ditunjukkan dengan adanya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja diantaranya jaminan sosial, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. yang ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya diterima dikelompok dan kebutuhan kerja untuk dicintai dan mencintai.

4. yang ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pengawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja
5. yang ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana pegawai mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sedangkan menurut (Sunarso & Kusdi, 2010) beban kerja adalah segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil dari penelitian terdahulu yang dikemukakan (Sitepu, 2013) terbukti bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2020) motivasi merupakan bagian penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang diinginkan, motivasi mengandung tujuan utama dalam diri individu yakni untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu banyak mengkaji keterkaitan antara motivasi dan kinerja karyawan. Menurut (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen & Hutasuhut, 2022), (Sembiring et al., 2021),

dan (Jufrizen, 2018) terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

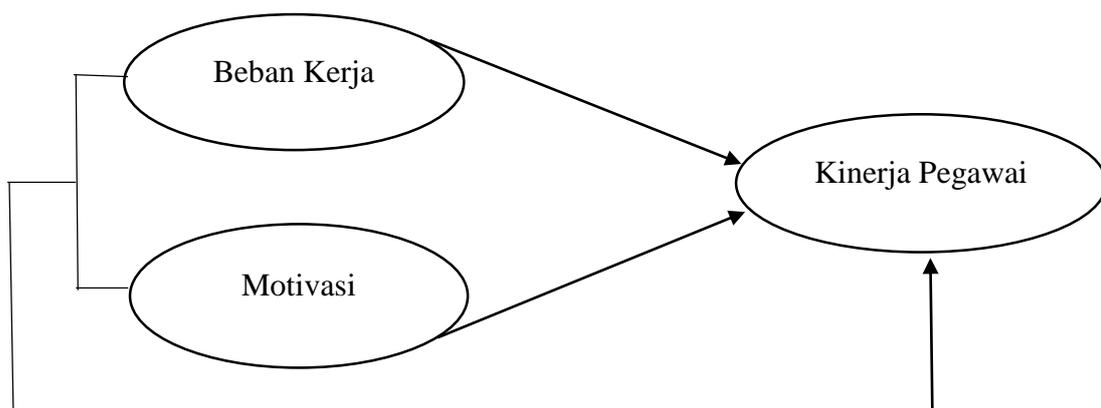
### 2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sunarso & Kusdi, 2010) beban kerja adalah segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut (Uno, 2021 Hal. 10) motivasi adalah dorongan tingkah laku internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sitepu, 2013), (Anwar & Afna, 2022), (Jufrizen & Noor, 2022), dan (Jufrizen, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..



**Gambar 2.3**

**Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas yang dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan
3. Beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan 3 variabel yaitu beban kerja (X1), motivasi (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (V. Winarta Sujarweni, 2014:39). Pendekatan asosiatif merupakan bentuk penelitian yang digunakan untuk mengetahui keterikatan antar variabel satu dengan variabel lainnya.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan sebuah petunjuk untuk mengetahui cara mengukur variabel. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi definisi operasionalnya adalah:

##### **3.2.1 Kinerja pegawai**

Kinerja merupakan suatu bentuk hasil yang diperoleh dan dicapai oleh seseorang atas dirinya sendiri dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang diberikan dan dibebankan kepadanya dalam unsur pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu indikator yang membentuk kinerja pegawai adalah:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator Kinerja Pegawai
1	Kualitas pelayanan (Quality of work)
2	Komunikasi
3	Kecepatan
4	Kemampuan
5	Inisiatif

Sumber: (Michel dalam Sedarmayanti, 2014)

### 3.2.2 Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai dari perusahaan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban kerja adalah:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Beban Kerja (X1)**

No	Indikator Beban Kerja
1	Kondisi pekerjaan
2	Penggunaan waktu kerja
3	Target yang harus dicapai

Sumber: (Koesomowidjojo, 2017:33)

### 3.2.3 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh diri seorang individu dan dapat menjadi sebuah kebutuhan dan persepsi dalam tindakan tersebut.

Adapun indikator motivasi adalah:



### **3.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Roflin & Liberty, 2021 Hal. 5) populasi merupakan orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari berbagai divisi PT. PLN UP3 (Persero) Medan yang berjumlah 70 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Roflin & Liberty, 2021 Hal. 11) sampel merupakan bagian dari populasi, yang berarti sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau besar sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasinya. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh* yaitu pengambilan sampel berupa seluruh anggota atau populasi pada PT. PLN UP3 (Persero) Medan yang berjumlah 70 orang

### **3.5 Teknik Pengambilan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah koesioner. Koesioner merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dan dalam bentuk angket yang diajukan kepada para pegawai PT. PLN UP3 (Persero) Medan, dengan menggunakan skala likert dalam bentuk tanda checklist dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi.

Dalam penelitian skala likert, data kuesioner dibagikan kepada responden kemudian kuesioner (angket) dapat diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu menggunakan aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

**Tabel 3.5**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: (M. Muchson, 2017 Hal. 28)

### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut (Darma, 2021 Hal. 7) uji validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, dan apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar dapat mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$  = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk pengujian validitas, kriteria dalam penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$ 0,05)
- b. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0,05).

Kriteria pengujian Uji Validitas adalah sebagai berikut (Darma, 2021):

- a. Jika  $r$  hitung hasil positif >  $r$  tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung hasil negatif <  $r$  tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid

berikut hasil data uji validitas pada setiap variabel yang diperoleh dari hasil pernyataan angket/kuesioner yang telah disebarakan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

- 1) Uji Validitas Beban Kerja

**Tabel 3.6**

**Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)**

Item Pernyataan	$r$ hitung	$r$ tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,902	0,231	0,000<0,05	Valid
2	0,864	0,231	0,000<0,05	Valid
3	0,686	0,231	0,000<0,05	Valid
4	0,707	0,231	0,000<0,05	Valid
5	0,928	0,231	0,000<0,05	Valid
6	0,897	0,231	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan data tabel uji validitas variabel beban kerja (X1) diatas, telah diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  > nilai  $r_{tabel}$ , dan kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansinya sebesar 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah

sampel (n) sebesar 70. Maka  $N-2 = 70-2 = 68$ , pada uji 2 sisi maka telah didapatkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,231.

Dari hasil 3 pernyataan yang diajukan kepada para responden mengenai beban kerja, maka 3 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 2) Uji Validitas Motivasi

**Tabel 3.7**

**Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Item Pernyataan	<b>r</b> hitung	<b>r</b> tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,701	0,231	0,000<0,05	Valid
2	0,705	0,231	0,000<0,05	Valid
3	0,641	0,231	0,000<0,05	Valid
4	0,699	0,231	0,000<0,05	Valid
5	0,628	0,231	0,000<0,05	Valid
6	0,587	0,231	0,000<0,05	Valid
7	0,259	0,231	0,000<0,05	Valid
8	0,250	0,231	0,000<0,05	Valid
9	0,701	0,231	0,000<0,05	Valid
10	0,706	0,231	0,000<0,05	Valid
11	0,759	0,231	0,000<0,05	Valid
12	0,658	0,231	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan data tabel uji validitas variabel motivasi (X2) diatas, telah diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ , dan kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansinya sebesar 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel (n) sebesar 70. Maka  $N-2 = 70-2 = 68$ , pada uji 2 sisi maka telah didapatkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,231.

Dari hasil 3 pernyataan yang diajukan kepada para responden mengenai motivasi, maka 3 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

## 3) Uji Validitas Kinerja Pegawai

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,595	0,231	0,000<0,05	Valid
2	0,716	0,231	0,000<0,05	Valid
3	0,414	0,231	0,000<0,05	Valid
4	0,517	0,231	0,000<0,05	Valid
5	0,481	0,231	0,000<0,05	Valid
6	0,403	0,231	0,000<0,05	Valid
7	0,363	0,231	0,000<0,05	Valid
8	0,460	0,231	0,000<0,05	Valid
9	0,698	0,231	0,000<0,05	Valid
10	0,474	0,231	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan data tabel uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) diatas, telah diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$ , dan kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat signifikansinya sebesar 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah sampel (n) sebesar 70. Maka  $N-2 = 70-2 = 68$ , pada uji 2 sisi maka telah didapatkan nilai ketentuan  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,231.

Dari hasil 3 pernyataan yang diajukan kepada para responden mengenai kinerja pegawai, maka 3 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Darma, 2021 Hal. 17) uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pernyataan/pertanyaan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* dengan tingkat signifikan yang digunakan. Tingkat signifikan yang bisa digunakan bisa **0,50**, **0,60**, dan **0,70** dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen

$\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item

$St$  = Jumlah varians butir

$K$  = Jumlah item pertanyaan

Kriteria pengujiannya:

- Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* > 0,60, maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* < 0,60, maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Untuk melihat tingkat hasil reliabilitas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.9**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.909	0.60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.706	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.699	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil data tabel uji reliabilitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel yang digunakan memiliki nilai

reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai *Cronbach's alpha* pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) = 0,909 , motivasi ( $X_2$ ) = 706, dan kinerja pegawai ( $Y$ ) = 699 yang sudah memadai karena semua variabel  $> 60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kepercayaan (reliabel).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan tersebut adalah teknik analisis *Statistical Program For Social Science* (SPSS), dengan rumus pengujian dibawah ini.

#### 3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah rumus yang untuk melihat analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Koefisien regresi masing-masing variabel
X1	= Beban kerja
X2	= Motivasi

### 3.6.2 Asumsi Klasik

Didalam hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Adapun asumsi klasik yang dimaksud yaitu:

#### 3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil langsung dari populasi normal. Kriteria pengambilannya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi tersebut memenuhi normalitas.

#### 3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas menggunakan VIF – *Varian Inflation Factor*. Gejala multikolinearitas adalah gejala korelasi antar variabel independen, gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen (Nugraha, 2022).

Kriteria pengujiannya yaitu:

- a. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1 maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas
- b. Jika koefisien antara variabel bebas  $< 0,10$  maka terdapat adanya multikolinearitas.

#### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menyatakan dalam regresi dimana varian varian dari residul tidak sama untuk satu pengamatan kepengamatan yang lain. Pola yang tidak sama ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu

varian dari residu. Kriteria pengujianya yaitu jika  $H_0$  diterima jika nilai  $r >$  nilai taraf signifikansi, maka kesimpulan yang diambil tidak heteroskedastisitas.  $H_1$  diterima jika nilai  $r <$  nilai taraf signifikansi, maka kesimpulan yang diambil heteroskedastisitas (Nugraha, 2022).

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### 3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). adapun rumus pengujianya yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

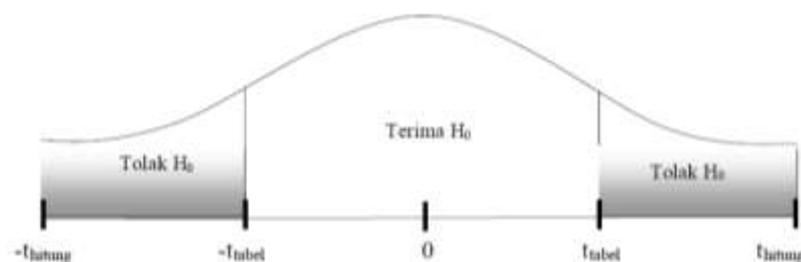
Keterangan:

$r$  = Korelasi xy

$n$  = jumlah sampel

$t$  = t hitung

Adapun pengujian hipotesisnya adalah:



**Gambar 3.1**

**Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t**

### 3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama (riadi, 2016). Pengujian yang digunakan yaitu *significane level* taraf nyata sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Kriteria pengujiannya yaitu:

- a.  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, maka beban kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, maka beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rumus yang digunakan untuk variabel koefisien signifikan atau tidak yaitu:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

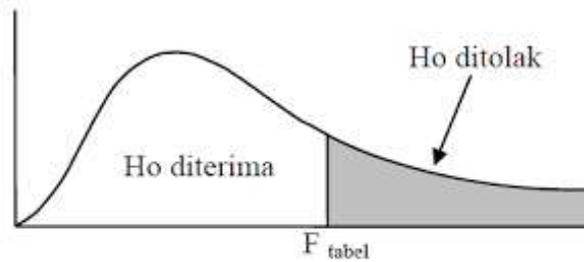
K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$R^2$  = koefisien relasi ganda

F = tingkat signifikan

Daerah yang menjadi penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut (Sugiyono, 2016):



**Gambar 3.2**

### **Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F**

#### **3.6.4 Koefisien Determinasi ( $d^2$ )**

Koefisien determinasi intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik kemampuan variabel dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Nugraha, 2022).

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi.

Untuk mempermudah peneliti dalam menyelesaikan dan mengolah data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program aplikasi *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengelola data dalam bentuk angket dengan 14 pernyataan yaitu dari masing-masing pernyataan terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 3 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), dan 6 pernyataan untuk variabel motivasi (X2). Angket yang disebarakan kepada seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 70 orang responden sebagai sampel untuk penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	53	75,71%
2	Perempuan	17	24,29%
Total		70	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 4.1 mengenai jenis kelamin responden diatas menjelaskan bahwa presentase responden yaitu terdiri dari 38 responden laki-laki sebesar 75,71% dan 17 responden perempuan sebesar 24,29. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT. PLN (Persero) UP3 Medan mayoritas respondennya kebanyakan adalah laki-laki.

#### 4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

##### **Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 25	15	21,43%
2	25-30	30	42,86%
3	> 35	25	35,71%
Total		70	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 4.2 mengenai usia responden diatas menjelaskan bahwa responden terdiri dari pegawai yang berusia < 25 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 21,42%, usia 25-30 tahun sebanyak 30 orang dengan presentase 42,86%, dan > 35 sebanyak 25 orang dengan presentase 35,71%. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Medan mayoritas respondennya adalah pegawai yang berusia 25-30 tahun.

#### 4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

##### **Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	D3	2	2,86%
2	S1	60	85,71%
3	S2	8	11,43%
Total		70	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari tabel 4.3 mengenai tingkat pendidikan menjelaskan bahwa pegawai yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang dengan presentase 2,86%, pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 60 orang dengan presentase 85,71%, dan pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 8 orang dengan presentase 11,43%. Maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah pegawai dengan latar belakang pendidikan Strata-1 (S1).

#### 4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4**

#### **Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	1-3 Tahun	10	14,29%
2	4-5 Tahun	53	75,71%
3	6-10 Tahun	7	10%
Total		70	100%

Sumber: Data Diolah, 2023

#### 4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini yaitu terdiri dari variabel beban kerja (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y). deskripsi dari pernyataan akan menampilkan setiap opsi pilihan jawaban responden terhadap item pernyataan yang diberikan penulis.

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.4**

#### **Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	25,7	38	54,3	13	18,6	1	1,4	0	0	70	100
2	16	23	25	35,7	26	37,1	3	4,2	0	0	70	100
3	9	12,8	44	62,8	17	24,2	0	0	0	0	70	100
4	10	14,2	34	49	18	25,7	8	11,4	0	0	70	100
5	6	8,6	42	60	18	25,7	4	5,7	0	0	70	100
6	8	11,5	39	55,7	20	28,5	3	4,3	0	0	70	100
7	26	37,1	22	31,4	19	27,1	0	0	3	4,3	70	100
8	18	25,7	11	15,7	26	37,1	15	21,5	0	0	70	100
9	12	17,1	36	51,5	17	24,3	5	7,1	0	0	70	100
10	11	15,7	59	84,3	0	0	0	0	0	0	70	100

Data Penelitian Diolah SPSS (2023)

Dari tabel 4.4 diatas mengenai hasil skor angket untuk variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Jawaban responden Saya memiliki etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (54.3%).
2. Jawaban responden Saya tidak pernah salah dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (37.1%).
3. Jawaban responden Saya menjalin hubungan baik dan mampu bekerja dengan setiap rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (62.8%).
4. Jawaban responden Saya mampu membangun suasana dengan sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (49%).
5. Jawaban responden Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal target yang sudah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (60%).
6. Jawaban responden Saya bekerja dengan taget yang sudah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (55.7%).
7. Jawaban responden Pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat terselesaikan tepat waktu sesuai arahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (37.1%).
8. Jawaban responden Saya selalu membantu pekerjaan pegawai lain yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (37.1%).

9. Jawaban responden Mampu mengembangkan ide dan kegiatan perusahaan dengan cara baru dan inovatif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (51.5%).
10. Jawaban responden Saya selalu memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 59 orang (84.3%).

#### 4.1.3.2 Variabel Beban Kerja (X1)

**Tabel 4.5**

**Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1)**

No	Jawaban Beban Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	18,5	37	52,9	19	27,1	1	1,5	0	0	70	100
2	16	22,9	30	42,9	20	28,5	4	5,7	0	0	70	100
3	5	7,1	42	60	23	32,9	0	0	0	0	70	100
4	6	8,5	30	42,9	26	37,1	8	11,5	0	0	70	100
5	13	18,5	36	51,5	20	28,5	1	1,5	0	0	70	100
6	17	24,3	29	41,4	22	31,4	2	2,9	0	0	70	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Dari tabel 4.5 diatas mengenai hasil skor angket untuk variabel beban kerja dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Jawaban responden Pekerjaan yang memerlukan banyak waktu dan harus terselesaikan setiap harinya yang telah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (52.9%).
2. Jawaban responden Pekerjaan saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (42.9%)

3. Jawaban responden Memanfaatkan setiap waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu sesuai target perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (60%).
4. Jawaban responden Saya menggunakan jam istirahat kantor untuk melanjutkan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (37.1%).
5. Jawaban responden Mencapai target bulanan sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (51.5%).
6. Jawaban responden Target kerja yang saya capai dalam pekerjaan cukup jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (41.4%).

#### 4.1.3.3 Variabel Motivasi (X2)

**Tabel 4.6**

#### **Skor Angket Variabel Motivasi (X2)**

No	Jawaban Motivasi (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20	42	60	13	18,5	1	1,5	0	0	70	100
2	28	40	27	38,5	13	18,6	2	2,9	0	0	70	100
3	9	12,9	44	62,9	17	24,2	0	0	0	0	70	100
4	17	24,3	27	38,5	18	25,7	8	11,5	0	0	70	100
5	12	17,1	38	54,3	16	22,9	4	5,7	0	0	70	100
6	14	20	33	47,1	20	28,6	3	4,3	0	0	70	100
7	22	31,4	17	24,3	22	31,5	6	8,5	3	4,3	70	100
8	18	25,7	11	15,7	16	22,9	25	35,7	0	0	70	100
9	14	20	42	60	13	18,5	1	1,5	0	0	70	100
10	27	38,5	28	40	13	18,6	2	2,9	0	0	70	100
11	9	12,8	53	75,7	7	10	1	1,5	0	0	70	100
12	1	1,5	24	34,3	45	64,2	0	0	0	0	70	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Dari tabel 4.6 diatas mengenai hasil skor angket untuk variabel motivasi dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Jawaban responden Kemampuan dan kecekatan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (60%).
2. Jawaban responden Saya mampu bekerja dengan teliti dan cermat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (40%).
3. Jawaban responden Bekerja keras yang menghasilkan prestasi tinggi dan jenjang karir yang luas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang ( 62.9%).
4. Jawaban responden Saya mampu bekerja dengan terampil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (38.5%).
5. Jawaban responden Dorongan dalam diri untuk bekerja keras dan memperlihatkan prestasi kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (54.3%).
6. Jawaban responden Jika saya mendapati masalah dan ditegur saya tidak akan menyerah tapi termotivasi untuk berkembang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (47.1%).
7. Jawaban responden Siap lembur dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus terselesaikan atau belum selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (31.5%).
8. Jawaban responden Saya memanfaatkan jam istirahat untuk bekerja, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang (35.7%).

9. Jawaban responden Mampu menjalin hubungan yang baik dan berkontribusi serta bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (31.4%).
10. Jawaban responden Saya selalu membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan sesama rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (40%).
11. Jawaban responden Selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang masih baru agar meminimalisir pekerjaan yang berlebih nantinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang (75.7%).
12. Jawaban responden Pekerjaan yang saya selesaikan selalu tepat waktu dan tidak pernah telat, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 45 orang (64.2%).

## **4.2 Hasil Analisis Data**

Berdasarkan hasil data kuesioner yang telah diperoleh sebelumnya maka data kuantitatif dapat dijadikan sebagai bentuk data yang kriterianya sudah sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan hasil data mentah yang diperoleh dari masing-masing variabel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

### **4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.263	2.257		1.446	.153
	Beban Kerja	.579	.083	.457	6.948	.000
	Motivasi Kerja	.543	.065	.546	8.311	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
Coefficientsa						

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada tabel 4.7 diatas maka dapat diketahui nilai persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,263 + 0,579X_1 + 0,543X_2$$

Keterangan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,263 apabila variabel beban kerja (X1) dan motivasi (X2) dianggap nol, maka kinerja pegawai sebesar 3,263.
- 2) Nilai koefisien beban kerja (X1) sebesar 0,579 menunjukkan setiap kenaikan beban kerja maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,579.
- 3) Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar 0,543 menunjukkan setiap kenaikan motivasi maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,543.

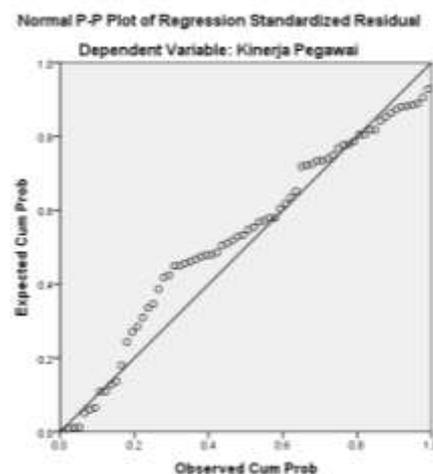
#### **4.2.2 Uji Asumsi Klasik**

Dalam analisis regresi linear berganda terdapat beberapa pengujian yang dikenal salah satunya yaitu uji asumsi klasik atau disebut juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Uji asumsi klasik digunakan untuk mengidentifikasi

sebuah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun pengujian yang terdapat pada uji asumsi klasik yaitu:

### 1) Uji Normalitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar kesekitaran garis diagonal dan mengikuti arah, maka model tersebut dapat memenuhi standar normalitas, sebaliknya jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas**

**Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)**

Berdasarkan hasil dari gambar 4.2 diatas maka dapat dilihat data menyebar mengikuti garis diagonal, yang artinya data tersebut memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

### 2) Uji Multikolinearitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat adanya korelasi yang kuat antar

variabel independen. Pengujian yang dilakukan pada uji multikolinearitas yaitu:

- a. Jika tolerance  $< 10$  atau sama dengan VIF  $> 10$  maka menandakan masalah multikolinearitas.
- b. Jika tolerance  $> 10$  atau sama dengan VIF  $< 10$  maka tidak menandakan masalah multikolinearitas.

Dengan hasil SPSS yang digunakan maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.557	1.795
	Motivasi Kerja	.557	1.795

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji multikolinearitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dengan nilai tolerance  $0,557 > 10$  dan nilai VIF sebesar  $1,795 < 10$ , dan variabel motivasi (X2) dengan nilai  $0,557 > 10$  dan nilai VIF sebesar  $1,795 < 10$ . Dengan nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 10 dan nilai VIF yang diperoleh lebih kecil dari 10, maka variabel beban kerja dan motivasi tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

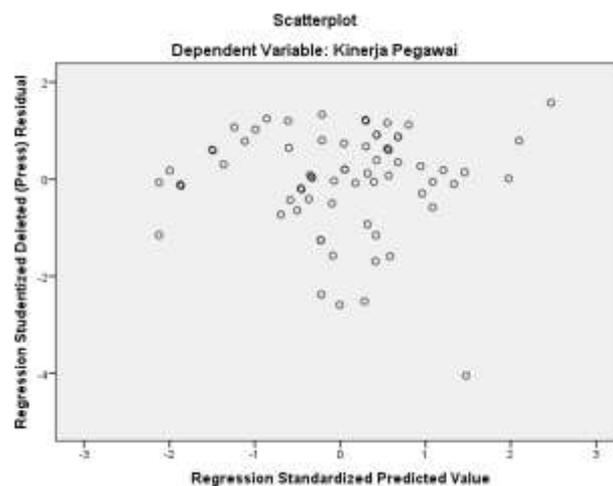
### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul satu

pengamatan kepengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dasar analisisnya yaitu sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan hasil SPSS yang digunakan maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)**

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji heterokedastisitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran residul adalah tidak teratur dan tidak membentuk suatu pola, hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik yang menyebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

##### **1) Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) secara individual apakah

mempunya pengaruh yang positif signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengujiannya yaitu:

- a.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , yang berarti variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b.  $H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$ , yang berarti variabel bebas mempunyai  $r =$  korelasi  $xy$  yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.9**

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.263	2.257		1.446	.153
	Beban Kerja	.579	.083	.457	6.948	.000
	Motivasi Kerja	.543	.065	.546	8.311	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
Coefficientsa						

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

**a) Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas t hitung yang diperoleh untuk variabel beban kerja sebesar 6,948 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 1,995. Hal tersebut menunjukkan t hitung ( $6,948 > t$  tabel ( $1,995$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Medan.

**b) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan dari tabel 4.8 diatas t hitung yang diperoleh untuk variabel

beban kerja sebesar 8,311 dengan nilai signifikan 0,000, sedangkan t tabel yang diperoleh sebesar 1,995. Hal tersebut menunjukkan  $t_{hitung} (8,311) > t_{tabel} (1,995)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Medan.

## 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level taraf 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Adapun rumus yang diperoleh dari hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- b. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima sehingga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel 4.10**

### **Uji F (Uji Simultan)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310.474	2	655.237	174.301	.000 <sup>b</sup>
	Residual	251.869	67	3.759		
	Total	1562.343	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada tabel 4.9 diatas telah diperoleh F hitung adalah 174.301 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Taraf signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$ . Maka telah diperoleh hasil F hitung untuk variabel beban kerja (X1) dan motivasi (X2) sebesar 174.301 dengan uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $70-2-1=67$ ), dan diperoleh F tabel sebesar 3.134. Jika F hitung  $>$  F tabel maka menunjukkan adanya pengaruh antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, yaitu F hitung 174.301  $>$  F tabel 3.134. Maka terdapat pengaruh antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Medan.

#### 4.2.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Maka untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau presentase beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui koefisien determinasi pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.11**

#### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.834	1.93887
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 5.0 diatas dapat dilihat nilai R sebesar 0,916 atau 91,6, yang berarti hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel beban kerja dan motivasi adalah sedang. Nilai *R-Square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,839 atau 83,9%

variasi dari kinerja pegawai yang dijelaskan oleh variabel beban kerja dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 16,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada didalam penelitian ini. *Standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi, *Standard error of the estimated* pada penelitian ini adalah sebesar 1.93887 yang berarti semakin kecil standar deviasi maka model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian antara beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil t hitung sebesar  $6,948 > t$  tabel  $1,995$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Medan.

Menurut (Tarwaka, 2015) setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Neksen et al., 2021), (Nurhasanah et al., 2022), (Sitepu, 2013), (Nabawi, 2019) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian antara motivasi terhadap kinerja pegawai telah diperoleh hasil t hitung sebesar  $8,311 > t$  tabel sebesar  $1,995$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa

secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Medan.

Menurut (Hasibuan & Silvy, 2019) motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja sama dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai menjadi sebuah bentuk arti dengan adanya pemberian motivasi dan semangat kerja yang baik, maka akan meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja dan memberikan dampak yaitu peningkatan dari hasil kinerja yang optimal.

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Jufrizen et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sadat et al., 2020), (Siswadi & Arif, 2021) (Septiadi et al., 2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Medan. Dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapatkan F hitung sebesar 174,301 sedangkan F tabel sebesar 3,134. Maka dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) UP3 Medan.

Beban kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan berkurang sebaliknya beban kerja yang rendah akan mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja akan

mempengaruhi pegawai sehingga dengan banyaknya beban kerja yang diterima akan menimbulkan hasrat tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Sedangkan dengan adanya pemberian motivasi kepada pegawai secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022), (Sitepu, 2013), (Nabawi, 2019), (Septiadi et al., 2020), (Anwar & Afna, 2022), (Hidayat et al., 2017) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil yang diperoleh adalah Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 6,948 dan nilai ketentuan t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil yang diperoleh adalah Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 8,311 dan nilai ketentuan t tabel sebesar 1,995 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil yang diperoleh adalah Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar 174,301 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,134. Maka  $H_0$  ditolak, dengan nilai determinasi sebesar 0,839 atau dengan presentasi sebesar 83,9%.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan keseluruhan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk bisa lebih meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (persero) UP3 Medan dapat disarankan sebagai berikut:

1. Beban kerja pada PT. PLN (persero) UP3 Medan yang diberikan sudah tergolong cukup baik dan maksimal, hanya saja perlu diperhatikan lagi beban dan pekerjaan yang diberikan, terutama untuk jam pulang kerja para pegawai agar diminimalisir tidak menjadi lembur yang berlebihan diluar jam kerja.
2. PT. PLN (persero) UP3 Medan untuk lebih memperhatikan semangat kerja para pegawainya, terutama dengan pemberian motivasi yang nantinya dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi menjadi satu peluang yang perlu ditingkatkan dan diberikan kepada para pegawai sehingga dapat menjadi acuan para pegawai dalam menjalankan dan meningkatkan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk yang berkeinginan melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai hendaknya dapat menambahkan variabel bebas lainnya seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lainnya. Sehingga hasil temuan yang diperoleh tersebut dapat menjelaskan lebih baik mengenai faktor yang dinilai dan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kinerja hanya menggunakan variabel beban kerja dan motivasi, sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran kuesioner karena pegawai yang jarang ada dikantor atau beraktivitas diluar kantor .

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (PLS) dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *jurnal teknosains*, 9(1), 53–68.
- Anwar, H., & Afna, N. (2022). Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . PLN ( Persero ) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 72–81.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2004). *Manajemen Motivasi Cetakan Kedua*.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga.
- Bukhari, B., & Pasaribu, sjahril E. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Cynthia, B., Hoyyi, A., & Mukid, M. A. (2015). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian dan kepuasan konsumen pada layanan internet speedy di kota semarang menggunakan partial least square (pls). *Jurnal Gaussian*, 4(3), 485–495.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA.  
<https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN SUSKA RIAU. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 11(2), 297–304.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja ( Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan DAN Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk MEDAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea

- Dan Cukai Tipe Madya Belawan Sumatra Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)* 4(1), 79–93.  
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v4i1.7847>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ”*, 2(1), 134–137.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hatmawan, A. A., & Madiun, D. I. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1), 91–98.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (SiNTESa)*, 1(1), 99–110.  
<http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/297>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 4(1), 405–424.
- Jufrizen, J. (2018). The role Of Work Motivation in Moderating the Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2(1), 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Internasional Journal OF BUssiness Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizhenship Behavior. *Jurnal AKTUAL*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal SINTEsa*, 1(1), 841–856.

- Libani, R., Handayani, S., & Veronica, M. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(3), 142–150.  
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i3.855>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.  
<https://books.google.co.id/books?id=PzZZEAAAQBAJ>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pariyana, P., & Andriyani, E. R. I. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM.  
<https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29.  
<https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saily, J. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Uraian Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 49–58.  
<https://books.google.co.id/books?id=6otLDwAAQBAJ>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132.  
<https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *SINTESA*, 1(1), 366–379.

- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/ISSN: 2303-1174>
- Soedarso, H. G., & Putri, A. T. D. (2014). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Kabupaten/Kota Se-Propinsi Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 59–70.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal Arika*, Volume 5(2), 84–98.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). In *Bandung: Alfabeta Cv.*
- Sunarso, S., & Kusdi, K. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesyva.v6i1.976>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana.
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. [https://books.google.co.id/books?id=v%5C\\_crEAAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=v%5C_crEAAAQBAJ)
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magester Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yusuf, S. D. M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*. PT Penerbit IPB Press. <https://books.google.co.id/books?id=NzEIEAAAQBAJ>

## Kuesioner Penelitian

Medan, Mei 2023

Kepada yang terhormat responden  
di Medan

Saya adalah seorang Mahasiswi konsentrasi Manajemen SDM program studi Manajemen Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Saya memohon untuk ketersediaan waktu bapak/ibu untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Kuesioner ini digunakan dalam hal untuk penelitian penyusunan skripsi saya yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) UP3 Medan*. Demikianlah permohonan ini saya buat.

Saya mengucapkan terima kasih atas bantuan bapak/ibu PT. PLN (persero) UP3 Medan.

Salam Hormat Saya

### A. Profil Responden

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia Responden :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama Bekerja :

### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
KS = Kurang setuju  
TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju

**1. Indikator Kinerja Pegawai (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya memiliki etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Saya tidak pernah salah dalam melakukan pekerjaan					
<b>Komunikasi</b>						
3	Saya menjalin hubungan baik dan mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
4	Saya mampu membangun suasana dengan sesama rekan					
<b>Kecepatan</b>						
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal target yang sudah ditentukan					
6	Saya bekerja dengan target yang ditentukan					
<b>Kemampuan</b>						
7	Pekerjaan yang diberikan pimpinan dapat terselesaikan tepat waktu sesuai arahan					
8	Saya selalu membantu pekerjaan pegawai lain yang belum terselesaikan					
<b>Inisiatif</b>						
9	Mampu mengembangkan ide dan kegiatan-kegiatan perusahaan dengan cara baru dan inovatif					
10	Saya selalu memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan					

## 2. Indikator Beban Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
1	Pekerjaan yang memerlukan banyak waktu dan harus terselesaikan setiap harinya, yang telah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan perusahaan					
2	Pekerjaan saya sehari-harinya sudah sesuai dengan standar perusahaan					
<b>Penggunaan Waktu Kerja</b>						
3	Memanfaatkan setiap waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu sesuai target perusahaan					
4	Saya menggunakan jam istirahat kantor untuk melanjutkan pekerjaan yang belum terselesaikan					
<b>Target Yang Harus Dicapai</b>						
5	Mencapai target bulanan sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan perusahaan					
6	Target kerja yang saya capai dalam pekerjaan cukup jelas					

### 3. Indikator Motivasi (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja Keras</b>						
1	Kemampuan dan kecekatan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan					
2	Saya mampu bekerja dengan teliti dan cermat					
<b>Orientasi Masa Depan</b>						
3	Bekerja keras yang menghasilkan prestasi tinggi dan jenjang karir yang luas					
4	Saya mampu bekerja dengan terampil					
<b>Usaha Untuk Maju</b>						
5	Dorongan dalam diri untuk bekerja keras dan memperlihatkan prestasi yang baik					
6	Jika saya mendapati masalah dan ditegur, saya tidak menyerah tapi termotivasi untuk berkembang					
<b>Ketekunan Bekerja</b>						
7	Siap lembur dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus terselesaikan atau belum selesai tepat waktu					
8	Saya memanfaatkan jam istirahat untuk bekerja					
<b>Hubungan Dengan Rekan Kerja</b>						
9	Mampu menjalin hubungan yang baik dan berkontribusi serta bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja					
10	Selalu membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan sesama rekan					
<b>Pemanfaatan Waktu Kerja</b>						
11	Selalu memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang masih baru agar meminimalisir pekerjaan yang berlebih nantinya					
12	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu tepat waktu dan tidak pernah telat					

no	nama	Kinerja Pegawai										skor
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	responden	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	32
2	responden	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	45
3	responden	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	48
4	responden	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	36
5	responden	3	3	4	3	4	4	5	5	3	4	41
6	responden	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	50
7	responden	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
8	responden	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	43
9	responden	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	39
10	responden	3	3	3	2	3	3	1	2	3	4	30
11	responden	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	43
12	responden	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	47
13	responden	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	38
14	responden	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	46
15	responden	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	38
16	responden	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	40
17	responden	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
18	responden	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	45
19	responden	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
20	responden	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
21	responden	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	38
22	responden	2	2	5	5	2	5	5	5	2	4	39
23	responden	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
24	responden	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	44
25	responden	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	45
26	responden	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	39
27	responden	4	5	4	4	4	4	1	2	4	4	41
28	responden	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	45
29	responden	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
30	responden	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
31	responden	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	44
32	responden	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	47
33	responden	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
34	responden	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
35	responden	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	37
36	responden	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
37	responden	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
38	responden	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	52
39	responden	4	2	4	4	2	4	5	5	4	4	40
40	responden	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42

41	responden	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	36
42	responden	3	3	3	2	3	3	5	4	3	4	36
43	responden	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4	41
44	responden	5	5	4	4	3	3	1	2	5	4	41
45	responden	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	33
46	responden	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	40
47	responden	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
48	responden	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	43
49	responden	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	45
50	responden	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	40
51	responden	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	33
52	responden	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	45
53	responden	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	47
54	responden	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	33
55	responden	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	33
56	responden	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	45
57	responden	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
58	responden	4	3	4	5	5	5	4	3	2	5	40
59	responden	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	43
60	responden	5	3	5	4	4	4	5	3	2	4	39
61	responden	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	41
62	responden	5	3	4	5	4	4	5	3	3	5	41
63	responden	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	38
64	responden	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	40
65	responden	4	2	5	4	4	5	3	3	2	4	36
66	responden	5	3	5	4	4	4	4	3	2	4	38
67	responden	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	38
68	responden	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	38
69	responden	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	38
70	responden	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	40

no	nama	Beban Kerja						skor
		XI 1	XI 2	XI 3	XI 4	XI 5	XI 6	
1	responden	3	3	3	2	3	3	17
2	responden	4	5	3	3	4	5	24
3	responden	5	5	4	4	5	5	28
4	responden	3	3	3	3	3	3	18
5	responden	3	3	4	3	3	3	19
6	responden	5	5	5	5	5	5	30
7	responden	4	4	3	3	4	4	22
8	responden	4	4	4	3	4	4	23
9	responden	4	4	4	3	4	4	23
10	responden	3	3	3	2	3	3	17
11	responden	5	4	4	4	5	4	26
12	responden	5	5	4	4	5	5	28
13	responden	3	3	3	3	3	3	18
14	responden	5	5	4	4	5	5	28
15	responden	3	3	3	3	3	3	18
16	responden	4	4	4	2	4	4	22
17	responden	4	5	4	4	4	5	26
18	responden	5	5	4	4	5	5	28
19	responden	4	4	4	4	4	4	24
20	responden	4	4	4	4	4	4	24
21	responden	4	4	4	2	4	4	22
22	responden	2	2	5	5	2	2	18
23	responden	4	4	4	4	4	4	24
24	responden	5	4	4	4	5	4	26
25	responden	4	4	4	4	4	4	24
26	responden	4	4	4	2	4	4	22
27	responden	4	5	4	4	4	5	26
28	responden	5	5	4	4	5	5	28
29	responden	4	4	4	4	4	4	24
30	responden	4	4	4	4	4	4	24
31	responden	4	4	4	4	4	4	24
32	responden	4	4	4	4	4	4	24
33	responden	4	4	4	4	4	4	24
34	responden	4	4	4	4	4	4	24
35	responden	4	4	4	4	4	4	24
36	responden	4	4	4	4	4	4	24
37	responden	4	4	4	4	4	4	24
38	responden	5	5	5	5	5	5	30
39	responden	4	2	4	4	4	2	20
40	responden	4	4	4	4	4	4	24

41	responden	3	3	3	3	3	3	18
42	responden	3	3	3	2	3	3	17
43	responden	4	5	3	3	4	5	24
44	responden	5	5	4	4	5	5	28
45	responden	3	3	3	3	3	3	18
46	responden	3	3	4	3	3	3	19
47	responden	5	5	5	5	5	5	30
48	responden	4	4	3	3	4	4	22
49	responden	4	4	4	3	4	4	23
50	responden	4	4	4	3	4	4	23
51	responden	3	3	3	2	3	3	17
52	responden	4	5	3	3	4	5	24
53	responden	5	5	4	4	5	5	28
54	responden	3	3	3	3	3	3	18
55	responden	3	3	3	2	3	3	17
56	responden	4	4	4	5	4	5	26
57	responden	3	2	3	3	3	3	17
58	responden	3	3	4	4	4	4	22
59	responden	4	4	3	3	3	3	20
60	responden	3	3	3	3	3	3	18
61	responden	4	3	4	4	4	4	23
62	responden	5	5	5	5	5	5	30
63	responden	3	3	4	4	4	4	22
64	responden	4	3	4	3	4	3	21
65	responden	4	3	4	3	4	3	21
66	responden	3	2	3	3	3	3	17
67	responden	4	4	3	3	4	4	22
68	responden	4	4	3	3	3	3	20
69	responden	3	3	4	4	3	3	20
70	responden	4	4	3	3	3	3	20

no	nama	Motivasi Kerja												skor
		(X2) 1	(X2) 2	(X2) 3	(X2) 4	(X2) 5	(X2) 6	(x2) 7	(x2) 8	(x2) 9	(x2) 10	(x2) 11	(x2) 12	
1	responden	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	35
2	responden	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	49
3	responden	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	52
4	responden	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	40
5	responden	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	45
6	responden	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	54
7	responden	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45
8	responden	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	46
9	responden	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	42
10	responden	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	5	35
11	responden	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	45
12	responden	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	51
13	responden	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	42
14	responden	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	3	49
15	responden	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	41
16	responden	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	44
17	responden	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	50
18	responden	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	5	3	49
19	responden	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48
20	responden	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
21	responden	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	4	4	42
22	responden	2	2	5	5	2	5	5	5	2	2	4	4	43
23	responden	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	46
24	responden	5	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	47
25	responden	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
26	responden	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	5	3	43
27	responden	4	5	4	4	4	4	1	2	4	5	4	4	45
28	responden	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	4	3	48
29	responden	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
30	responden	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
31	responden	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	48
32	responden	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	51
33	responden	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	45
34	responden	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
35	responden	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	39
36	responden	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	48
37	responden	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	49
38	responden	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	55
39	responden	4	2	4	4	2	4	5	5	4	2	4	4	44
40	responden	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	45

41	responden	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	39
42	responden	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	4	4	40
43	responden	4	5	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	44
44	responden	5	5	4	4	3	3	1	2	5	5	5	3	45
45	responden	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	36
46	responden	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	43
47	responden	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
48	responden	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	45
49	responden	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	48
50	responden	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	43
51	responden	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	37
52	responden	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	47
53	responden	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	50
54	responden	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	36
55	responden	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	36
56	responden	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	47
57	responden	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	52
58	responden	5	5	5	5	5	5	2	2	4	5	3	4	50
59	responden	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	52
60	responden	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5	4	3	48
61	responden	4	5	4	5	5	5	3	2	4	5	4	3	49
62	responden	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	3	50
63	responden	4	5	5	5	5	5	2	2	4	5	4	3	49
64	responden	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	3	3	47
65	responden	4	5	4	5	4	4	2	2	4	5	4	3	46
66	responden	4	5	4	5	5	5	2	2	4	5	4	3	48
67	responden	4	5	4	5	4	5	2	2	4	5	3	3	46
68	responden	5	5	5	5	4	4	2	2	4	5	3	3	47
69	responden	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	47
70	responden	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	3	3	46



**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2675/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/17/12/2022

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 17/12/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nanda Amelia  
NPM : 1905160018  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Apakah Lingkungan Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan?  
2. Apakah Beban Kerja dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?  
3. Apakah Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln (Persero) Up3 Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Nanda Amelia)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mubtahir Basri No. 1, Medan, Telp. 881-4624567, Kode Pos 20228

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2675/JDL-SKR/MAN/FEB/UMSU/17/12/2022

Nama Mahasiswa : Nanda Amelia  
NPM : 1905160018  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Tanggal Pengajuan Judul : 17/12/2022  
Nama Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., MM *17/12/2022*

Judul Disetujui\*\*

*Pengaruh Beban kerja Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja karyawan Pada  
PT. PLN (persero) LP3 Medan*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., MSI*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., MSI)

Medan, 26-12-2022

Dosen Pembimbing

*Susi Handayani*  
(Susi Handayani)

Catatan:  
\*) Disetujui Program Studi  
\*\*) Disetujui Dosen Pembimbing  
Berkas aplikasi oleh Prodi dan Dosen pembimbing, sesuai dan spreadsheet terlampir ke 2 ini pada file online "Lampiran Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU  
Maju, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PENSI MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 8358/SK-BAN-PT/04/2021  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Beari No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 822400 - 8224567 Fax (061) 8225474 - 8211001  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.linkedin.com/company/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 244 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : Manajemen  
**Pada Tanggal** : 2/1/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : Nanda Amelia  
**N P M** : 1905160018  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

**Dosen Pembimbing** : Susi Handayani, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal / Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Duluarsa tanggal : 01 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 10 Rajab 1444 H  
01 Februari 2023 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertiinggal





# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 31-01-2023

Kepada Yth,  
Ketua/Sekretaris Program Studi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Wassalamu'alaikum Wr,Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap	:	H A N D A A M E L I A
NPM	:	1 9 0 5 1 6 0 0 1 8
Tempat/Tgl Lahir	:	M E D A N 0 1 0 8 2 0 0 1
Program Studi	:	Akuntansi / MANAJEMEN
Alamat Mahasiswa	:	J L. B R O M O G G. A M A N L r. K A R Y A N O 7
Tempat Penelitian	:	P T P L N ( P e r s e r o ) U P P M e a n
Alamat Penelitian	:	J L L i s t r i e N o 8

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan verifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Selanjutnya saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :

*an* Ketua Jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

( *Jasman Saifulhadiin* Hsh., SE., M.Si )

( *Handa Amelia* )



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 8256/SK-BAN-PT/2021  
Pusat Administrasi: Jalan Wukhtar Bani No. 3 Medan 20239. Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8631803  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 244 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Rajab 1444 H  
01 Februari 2023 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT,PLN (Persero) UP3 Medan  
Jln.Listriik No.8 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nanda Amelia  
Npm : 1905160018  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr,Wb

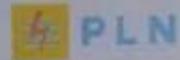


Dekan

Dr. H. JANURI SE,MM,MSi  
NIDN: 0109086502

Tembusan :  
1.Pertinggal





UW SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN

Nomor : 0201/STH.00.02/F08030000/2023  
Lampiran : -  
Sifat : Segera  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

7 Februari 2023

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

Membalas surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 244/0.3-AU/UMSU-05-F/2023 Tanggal : 01 Februari 2023. Perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama

NO	NAMA	NPM	Jurusan
1	Nanda Amelia	1905160018	Manajemen

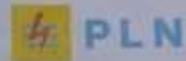
Dengan ini kami beritahukan bahwa

1. PT PLN (Persero) UW Sumatera Utara UP3 Medan dapat menerima mahasiswa Saudara untuk melakukan riset di PT PLN (Persero) UP3 Medan ULP Medan Selatan
2. Dalam pelaksanaan riset, PT PLN (Persero) UP3 Medan hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. Apabila dalam riset tersebut dibutuhkan angka atau pun data keuangan yang menyangkut rahasia perusahaan dan rahasia pelanggan tidak akan dilayani.
4. Agar secepat mahasiswa melakukan riset yang akan beraktifitas di lingkungan kerja PT PLN (Persero) UP3 Medan telah mendapatkan vaksin tahap 1 dan dapat dibuktikan dengan menunjukkan sertifikat vaksinasi pada aplikasi Peduli Lindungi.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA  
PELAYANAN PELANGGAN (UP3)  
MEDAN

EDIWAN



UID SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN

Nomor : 0703/STH.00.02/F08030000/2023 15 Mei 2023  
Lampiran : -  
Sifat : Segera  
Hal : Selesai Riset

Kepada

Yth. Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara

Menunjuk surat kami terdahulu No. 0201/STH.00.02/F08030000/2023 tanggal 07 Februari 2023, perihal izin riset pendahuluan, maka dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama	NIM
1	Nanda Amelia	1905160018

Telah selesai melaksanakan riset pada tanggal 05 Mei 2023 di PT PLN (Persero) UP3 Medan.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA  
PELAYANAN PELANGGAN (UP3)  
MEDAN.

RICKI YAKOP



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Nanda Amelia Program Studi : Manajemen  
NPM : 1905160018 Konsentrasi : MSDM  
Nama Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., MM Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang	24-01-2023	h
Bab 2	- Perbanyak teori	25-01-2023	h
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel - Perbaiki metodologinya	25-01-2023	h
Daftar Pustaka	- Daftar Pustaka Monoboley	25-01-2023	h
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan seminar proposal	- Doc	31-01-2023	h

Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin H, SE, M.Si)

Medan, 31-01-2023

Diketahui / Disetujui  
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, SE., MM)

Unggul | Cerdas



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 24 Februari 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
menyatakan bahwa :

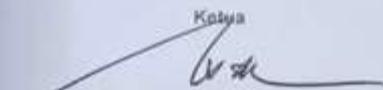
Nama : Nanda Amelia  
N.P.M. : 1905160018  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Agustus 2001  
Alamat Rumah : Jl. Bromo Gg. Aman Lr. Karya No. 7  
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.  
PLN (Persero) UP3 Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

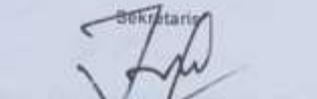
Item	Komentar
Judul	Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UP3 Medan
Bab I	tambahkan temanya lebih jelas
Bab II	tambahkan tujuan dan motivasi
Bab III	tambahkan gambar skedul rencana penelitian
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 24 Februari 2023

TIM SEMINAR

Ketua  
  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.  
Pembimbing

  
Susi Handayani, SE., MM

Sekretaris  
  
Assoc. Prof. Dr. Sufrizen, SE., M.Si.  
Pembanding

  
Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 24 Februari 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Nanda Amelia  
N.P.M. : 1905160018  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 03 Agustus 2001  
Alamat Rumah : Jl. Bromo Gg. Aman Lr. Karya No. 7  
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Susi Handayani, SE., MM**

Medan, Jumat, 24 Februari 2023

**TIM SEMINAR**

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE., MM

Sekretaris

Assoc. Prof. Dra. Afrizen, SE., M.Si.

Rembanding

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan -

Assoc. Prof. Dr. Ade Gurawan, S.E., M.S.  
NIDN: 0105087601

## DAFTAR RIWAYAT DIRI

### **DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Nanda Amelia  
NPM : 1905160018  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan/ 03 Agustus 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara  
Alamat : Jl. Bromo Gg. Aman Lr. Karya No. 7  
No. Telephone : 081265573114  
E-mail : [nndaamelia030801@gmail.com](mailto:nndaamelia030801@gmail.com)

### **2. DATA ORANG TUA**

Nama Ayah : Nazir  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Asmaleni  
Pekerjaan : Ibu rumah tangga  
Alamat : Jl. Bromo Gg. Aman Lr. Karya No. 7  
No. Telephone : 082164903063

### **3. DATA PENDIDIKAN FORMAL**

1. SD Muhammadiyah 05, lulus pada tahun 2013
2. Mts Al-Ulum, lulus pada tahun 2016
3. SMK Multi Karya, lulus pada tahun 2019
4. 2019-2023 Tercatat Sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan