

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT HLI GREEN POWER***

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HLI GREEN POWER**

**Rudi Rivalzi<sup>1</sup>, Sungkono<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>**

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.rudirivalzi@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.rudirivalzi@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [sungkono@ubpkarawang.ac.id](mailto:sungkono@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[maman.mulya@ubpkarawang.ac.id](mailto:maman.mulya@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*PT HLI Green Power, a pioneering company in Southeast Asia specializing in the production of electric vehicle (EV) batteries, serves as the focus of this study. The aim of the research is to examine the impact of work motivation and workload on employee performance. While an excessively light or heavy workload can negatively affect employee performance, work motivation is regarded as a crucial factor in enhancing employee productivity. This study employed quantitative methods, utilizing purposive sampling to distribute questionnaires to 90 selected respondents. The findings revealed that work motivation has a positive and significant influence on employee performance, with a significance value of 0.000 ( $< 0.05$ ) and a  $t$ -value of 7.966 ( $> t$ -table 2.873). On the other hand, workload does not have a significant partial effect, as the significance value is 0.126 ( $> 0.05$ ) and the  $t$ -value is 2.246 ( $< t$ -table 2.873). The data were analyzed using multiple linear regression with the SPSS program. Nonetheless, both workload and work motivation were found to have a combined significant effect on employee performance. These results offer practical implications for companies, highlighting the importance of improving work motivation and managing appropriate workloads to optimize employee performance.*

**Keywords:** Employee performance, Generation Z, Workload.

**ABSTRAK**

PT HLI Green Power, sebuah perusahaan pelopor di Asia Tenggara dalam produksi baterai kendaraan listrik (EV), menjadi objek dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling untuk menyebarkan kuesioner kepada 90 responden terpilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan  $t$  hitung sebesar 7,966 ( $> t$  tabel 2,873). Di sisi lain, beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan karena nilai signifikansinya 0,126 ( $> 0,05$ ) dan  $t$  hitung sebesar 2,246 ( $< t$  tabel 2,873). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Meski demikian, secara bersama-sama beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan mengatur beban kerja secara tepat guna mendukung kinerja optimal karyawan.

**Kata Kunci:** Beban kerja, Kinerja karyawan PT HLI Green Power, Motivasi Kerja.

**PENDAHULUAN**

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama di sektor energi hijau, kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan perusahaan. PT HLI Green Power, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang produksi baterai kendaraan listrik (EV), harus mampu mempertahankan kinerja operasional yang tinggi untuk

mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Pabrik PT HLI Green Power yang berlokasi di Karawang New Industry City (KNIC), Karawang, Jawa Barat, menjadikan perusahaan ini sebagai pionir dalam industri baterai EV di Asia Tenggara. Dalam konteks ini, sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja

karyawan diperlukan sebagai bagian dari proses realisasi visi perusahaan (Ramban & Edalmen, 2022). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kredibilitasnya, perusahaan harus mengoptimalkan kinerja di berbagai bidang, termasuk memfokuskan perhatian pada dua komponen utama: motivasi kerja dan beban kerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Ketika motivasi karyawan tinggi, kinerja mereka cenderung meningkat; sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja. Motivasi diartikan sebagai dorongan yang membuat seseorang berusaha memenuhi kebutuhan serta meningkatkan keinginan untuk bekerja. Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur kewajiban perusahaan untuk menyediakan kompensasi yang adil serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, Pasal 77 undang-undang tersebut mengatur bahwa waktu kerja normal di Indonesia adalah 8 jam per hari atau 40 jam per minggu (RI, 2020).

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow mencakup lima kebutuhan manusia berdasarkan hierarki kepentingannya: kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego, dan kebutuhan aktualisasi diri yang berada di tingkat tertinggi. Menurut teori ini, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum melangkah ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Andriyansah B, 2022). Selain itu, menurut Wartono (dalam Widiyanti & Herlina, 2023), perusahaan dapat menghadapi tiga kondisi dalam memberikan tugas kepada karyawan: tugas yang sesuai standar, tugas yang terlalu berat (*over capacity*),

atau tugas yang terlalu ringan (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas.

Arifin (dalam Tinambunan et al., 2022, hlm. 24–33) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam upaya mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana dirancang dalam rencana strategis. Kinerja ini harus dipahami oleh perusahaan agar dapat memonitor sejauh mana pencapaian target telah terlaksana. Pada PT HLI Green Power, motivasi kerja karyawan terlihat dari adanya peluang menjadi karyawan tetap (PKWTT) serta kebutuhan pribadi dan keluarga. Namun, beban kerja yang terlalu berat menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan, sementara beban kerja yang terlalu ringan justru dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan motivasi mereka. Ketika tugas yang terlalu mudah diberikan, karyawan mungkin merasa bosan dan kurang produktif, sehingga menurunkan semangat kerja (Dwi Indah Agustyaningrum & Sri Isnowati, 2024, hlm. 3697–3712).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT HLI Green Power berkomitmen untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa prestasi kerja yang baik, tugas perusahaan mungkin tidak dapat diselesaikan dengan optimal. Hal ini menegaskan pentingnya kontribusi kinerja karyawan bagi keberhasilan perusahaan (Andina et al., 2024). PT HLI Green Power pun menekankan pentingnya Sistem Manajemen Kinerja (SMK) untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Sistem Kerja Karyawan**

Klarifikasi Rentang	Nilai SMK
A	100%
B+	99%-97,5%
B	97,4%-92,5%
B-	92,4%-81%
C	80%-70%
D	69%-55%
E	>55%

Sumber : (Andina et al., 2024)

Tabel 1 di atas menunjukkan klasifikasi penilaian kinerja. Penilaian tertinggi adalah 100, yang masuk dalam kategori A (Sangat Baik). Selanjutnya, nilai antara 99% hingga 97,5% termasuk dalam kategori B+ (Baik +), diikuti oleh nilai 97,5% hingga 92,5% yang tergolong dalam kategori B (Baik). Nilai

92,4% hingga 81% diklasifikasikan sebagai B- (Baik-), sementara nilai 80% hingga 70% masuk dalam kategori C (Cukup). Untuk nilai 69% hingga 55%, klasifikasinya adalah D (Kurang), sedangkan nilai di bawah itu dianggap nihil.

**Tabel 2. Hasil Wawancara Karyawan Terkait Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apa motivasi Anda untuk bekerja setiap hari?	Motivasi kerja setiap hari demi kebutuhan keluarga dan pribadi
2.	Bagaimana pendapat Anda tentang tempat kerja ini?	Tempat kerja lebih modern, fasilitas lengkap dan juga semuanya sudah secara otomatisasi
3.	Seberapa besar peran atasan dalam memberikan motivasi kepada Anda?	Peran atasan membantu memberikan motivasi untuk terus berkembang dari segi knowlage (pengetahuan) dikarenakan experience (pengalaman) atasan lebih banyak dari kita
4.	Bagaimana Anda mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja Anda? Apakah itu mempengaruhi semangat Anda?	Masalah dari pekerjaan khususnya QA/QC (Quality Assurance/Quality Control) harus bisa menemukan masalah dalam produk/barang yang sudah jadi, menjadikan trigger (pemicu) bagi kita untuk bisa menemukan masalah tersebut
5.	Apa tujuan jangka panjang Anda dalam karier ini dan bagaimana Anda mendapatkan motivasi untuk mencapainya?	PT HLI Green Power bergerak dibidang battery EV (Electric Vehicle) yang mana battery ini digunakan untuk mobil EV (Electric Vehicle), dalam era sekarang mulai banyak transisi dari mobil konvensional ke mobil EV (Electric Vehicle). Dalam hal ini saya terus belajar mempelajari bidang battery EV ini guna untuk menunjang karier kedepannya

Sumber Wawancara: Karyawan PT HLI Green Power

**Tabel 3. Hasil Wawancara Karyawan Terkait Beban Kerja**

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah keahlian Anda sesuai dengan tugas yang diberikan?	Sesuai atau linier, dikarenakan experience (pengalaman) saya di PT sebelumnya juga dibagian QA/QC
2.	Bagaimana beban kerja berdampak pada kesehatan atau kesejahteraan Anda?	Beban kerja yang overload atau berlebihan sangat berdampak ke kesehatan dan kesejahteraan
3.	Apakah Anda mendapatkan bantuan dari atasan atau rekan dalam mengelola beban kerja Anda?	Bisa dibilang tidak dapat bantuan dari atasan maupun rekan kerja, dikarenakan sama-sama banyak tanggungjawab atau tugas yang harus dikerjakan
4.	Apakah kualitas pekerjaan Anda sudah memenuhi kebutuhan impian?	Menurut saya kualitas diri saya yang sekarang belum bisa memenuhi kebutuhan impian saya, dikarenakan saya memiliki prinsip jangan stuck disatu bidang harus belajar yang banyak guna memiliki knowlage (pengetahuan) yang dapat menunjang pekerjaan. Misalnya sekarang kita di FQC (Final Quality Control) nah kita juga harus mengetahui proses barang sebelum jadi tujuannya untuk memudahkan dalam pekerjaan jika kita menemukan barang yang NG (Not Good) kita bisa yang langsung judge barang tersebut ok atau tidaknya.
5.	Apa saja pekerjaan yang paling membebani Anda di tempat kerja?	Yang paling membebani harus bisa berfikir secara statistik atau harus bisa menganalisis data dari sistem yang sudah ada. sistem yang digunakan antara lain : a) Davinci b) MES (Manufacturing Execution System) c) QMS (Quality Management System) d) SPC (Statistic Proses Control)

Sumber Wawancara : Karyawan PT HLI Green Power

Berdasarkan informasi dari Tabel 2, narasumber mengungkapkan bahwa alasan utama mereka bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pribadi. Narasumber menilai tempat kerjanya modern, dilengkapi dengan fasilitas yang baik, serta menggunakan

sistem otomatisasi. Selain itu, peran atasan dianggap sangat penting dalam mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang. Narasumber menganggap tantangan pekerjaan, khususnya terkait QA/QC (Quality Assurance/Quality Control), sebagai

peluang untuk menemukan solusi dan meningkatkan kualitas produk. Dalam jangka panjang, narasumber bertujuan untuk mengembangkan karir di bidang baterai kendaraan listrik (EV), seiring dengan meningkatnya permintaan pasar terhadap kendaraan ramah lingkungan. Motivasi utamanya untuk mencapai tujuan ini adalah dengan terus memperdalam pengetahuan tentang baterai EV.

Berdasarkan informasi dari Tabel 3, responden menyatakan bahwa keahlian mereka sesuai dengan tugas yang dijalankan di tempat kerja saat ini. Namun, beban kerja yang berlebihan berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan mereka. Responden juga merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja dalam mengelola beban kerja tersebut. Meskipun demikian, mereka tetap termotivasi untuk terus belajar dan sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut.

berkembang demi mencapai impian mereka. Responden menyadari bahwa untuk bekerja lebih efektif, mereka perlu meningkatkan kemampuan dalam analisis data. Beberapa sistem yang sering digunakan dalam pekerjaan mereka, seperti Davinci, MES, QMS, dan SPC, membutuhkan pemahaman statistik yang kuat. Secara keseluruhan, responden menyatakan bahwa tingginya beban kerja serta tuntutan untuk terus belajar dan berkembang menjadi dua faktor yang memberikan tekanan besar dalam pekerjaan mereka.

Meskipun begitu, penelitian ini menemukan indikasi adanya pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, kebenaran pengaruh tersebut masih memerlukan pembuktian lebih lanjut. Hal ini terlihat dari adanya celah yang ditemukan peneliti dalam studi sebelumnya

**Tabel 4. Research Gap**

No	(Author, Tahun)	Judul	Hasil
1.	(Muna & Isnowati, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)	Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Khairunnisa et al., 2021)	Effect of Workload, Compensation and Motivasion on Employee Performance at Madani Medan General Hospital	Motivasi memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan.
3.	(Sitopu et al., 2021)	The Influence of Work Discipline and Compensation on Employee Performance	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Khakim & Isnowati, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Sai Apparel Industries)	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5.	(Udanarti & Kasmir, 2022)	The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance through Workload on Bpjs Health Employees Prima Branch Office	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	(Prasetyo et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung)	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Khairunnisa et al., 2021)	Effect of Workload, Compensation and Motivasion on Employee Performance at Madani Medan General Hospital	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Idayanti et al., 2020)	The Effect on Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber : (Jaenudin, Dedi Mulyadi, 2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa beberapa penelitian sebelumnya menghasilkan temuan yang berbeda dan tidak konsisten. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan beragam hasil terkait produktivitas kerja karyawan, yang mencerminkan perbedaan dalam pendekatan dan konteks penelitian. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berusaha menawarkan kebaruan dalam penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan, dengan dukungan data yang diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian karyawan tampak kurang antusias dalam bekerja. Hal ini berpotensi menghambat produktivitas karyawan PT HLI Green Power. Akibatnya, penurunan produktivitas dapat terjadi, yang akan berdampak pada pencapaian target produksi dan berpotensi menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena

itu, penelitian ini bertujuan untuk menghadirkan perspektif baru terkait produktivitas kerja karyawan, berdasarkan pengamatan langsung di lapangan. Masalah ini menjadi fokus utama penelitian, dengan tujuan untuk memahami lebih lanjut bagaimana motivasi kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT HLI Green Power.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan ilmu atau seni dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen, sehingga pembahasannya berakar pada konsep manajemen itu sendiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, pengelolaan

peran manusia semakin difokuskan melalui manajemen SDM (Asir, 2022, hlm. 2-4).

### **Kinerja**

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja ini mencakup seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas, mencapai target yang telah ditetapkan, dan berkontribusi terhadap kesuksesan serta produktivitas organisasi. Oleh karena itu, kinerja menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Risma Sukmawati, 2024, hlm. 51-56).

### **Motivasi Kerja**

Menurut Siska Andriani dan Dedi Mulyadi (2024, hlm. 730-739), setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga bentuk motivasi yang diperlukan juga bervariasi. Namun, jika sudah berada dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Sementara itu, menurut Jaenudin dan Dedi Mulyadi (2024, hlm. 766-779), motivasi adalah sikap yang berhubungan dengan cara mendorong semangat kerja karyawan, sehingga mereka dapat bekerja keras dengan memaksimalkan kemampuan dan kompetensinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dalam setiap organisasi atau perusahaan, karena memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Beban kerja mencakup serangkaian tugas dan tanggung jawab yang

diberikan kepada individu, departemen, atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini meliputi tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus dipenuhi dalam lingkungan kerja. Beban kerja dapat memengaruhi produktivitas serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Risma Sukmawati, 2024, hlm. 51-56).

## **KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jaenudin dan Dedi Mulyadi (2024, hlm. 766-779), motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji t dan uji F. Sementara itu, penelitian Siska Andriani dan Dedi Mulyadi (2024, hlm. 730-739) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Faktor seperti pengakuan atas pencapaian, kesempatan untuk pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung turut memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Edalmen (2023, hlm. 687-696) menemukan bahwa motivasi kerja dan jam kerja berdampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dari Andina et al. (2024, hlm. 361-369) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

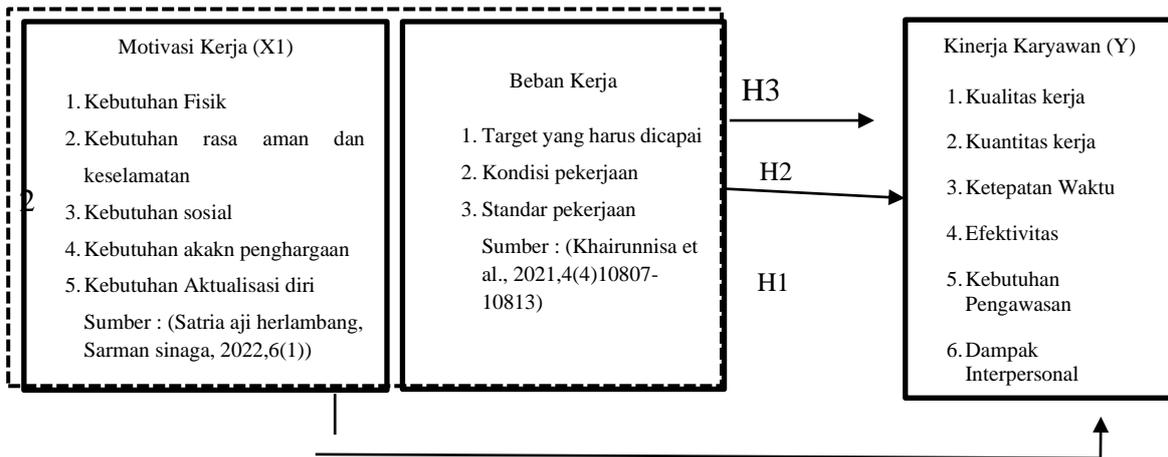
Menurut Tinambunan et al. (2022, hlm. 24-33), beban kerja dan stres kerja yang terjadi bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Namun,

penelitian dari Putri dan Edalmen (2023, hlm. 687-696) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Khairunnisa et al. (2021, hlm. 10807–10813) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, menurut Idayanti et al. (2020, hlm. 29-37), beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Andina et al. (2024, hlm. 361-369) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung. Selain itu, penelitian dari Idayanti et al. (2020, hlm. 29-37) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### HIPOTESIS PENELITIAN



**Gambar 1. Kerangka pemikiran**

Sumber : (Satria aji herlambang, Sarman sinaga, 2022, ; Khairunnisa et al., 2021, ; Ningrum & Ningsih, 2021)

#### HIPOTESIS PENELITIAN

**H1** : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**H2** : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**H3** : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis menggunakan statistik

(Hardani et al., 2020, hlm. 106-119). Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen.

Variabel independen mencakup:

- **Motivasi kerja** yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (seperti sandang dan pangan), kebutuhan rasa aman (bebas dari bahaya), kebutuhan sosial (hubungan dengan rekan kerja), kebutuhan penghargaan (pengakuan dan prestasi), serta kebutuhan aktualisasi diri (X1) (Satria Aji

Herlambang & Sarman Sinaga, 2022, hlm. 6(1)).

- **Beban kerja** meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan (X2) (Khairunnisa et al., 2021, hlm. 4(4) 10807-10813).

Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah **kinerja karyawan**, yang mencakup kualitas, kuantitas, efektivitas, kebutuhan

pengawasan, dan dampak interpersonal (Y) (Ningrum & Ningsih, 2021, hlm. 4(1) 1-10). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT HLI Green Power, yang berjumlah 858 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan teknik **purposive sampling** dan menghitungnya menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan sebesar 10%. Perhitungan sampel dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{858}{1 + 858 \cdot (0.1)^2} \quad n = \frac{858}{1 + 858 \cdot (0.01)} \quad n = \frac{858}{1 + 8,58} \quad n = \frac{858}{9,58} = 89,55 \text{ dibulatkan menjadi } 90$$

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan format skala Likert. Data yang diperoleh diolah menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social

Sciences). Proses pengolahan data dilakukan secara kuantitatif melalui analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, uji validitas, uji t, serta uji F simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item	$r^{hitung}$	$r^{tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	.316	0.207	Valid
	X1.2	.489	0.207	Valid
	X1.3	.352	0.207	Valid
	X1.4	.314	0.207	Valid
	X1.5	.501	0.207	Valid
	X1.6	.341	0.207	Valid
	X1.7	.557	0.207	Valid
	X1.8	.331	0.207	Valid
	X1.9	.338	0.207	Valid
	X1.10	.466	0.207	Valid
	X1.11	.524	0.207	Valid
	X1.12	.410	0.207	Valid
	X1.13	.564	0.207	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	.208	0.207	Valid
	X2.2	.334	0.207	Valid
	X2.3	.407	0.207	Valid
	X2.4	.376	0.207	Valid
	X2.5	.591	0.207	Valid
	X2.6	.636	0.207	Valid
	X2.7	.629	0.207	Valid
	X2.8	.560	0.207	Valid
	X2.9	.263	0.207	Valid

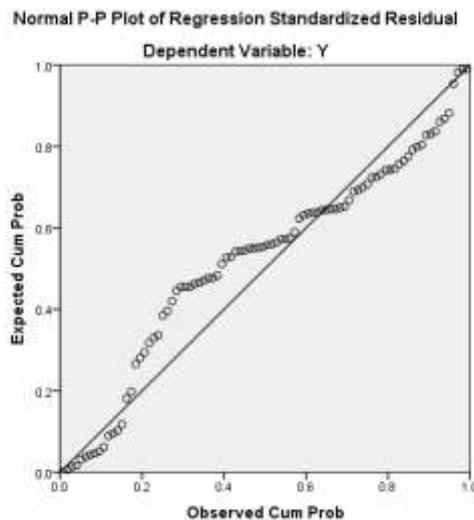
Variable	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
	X2.10	.623	0.207	Valid
	X2.11	.658	0.207	Valid
	X2.12	.508	0.207	Valid
	X2.13	.587	0.207	Valid
	X2.14	.602	0.207	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.460	0.207	Valid
	Y.2	.410	0.207	Valid
	Y.3	.549	0.207	Valid
	Y.4	.526	0.207	Valid
	Y.5	.414	0.207	Valid
	Y.6	.495	0.207	Valid
	Y.7	.502	0.207	Valid
	Y.8	.433	0.207	Valid
	Y.9	.607	0.207	Valid
	Y.10	.654	0.207	Valid
	Y.11	.402	0.207	Valid
	Y.12	.571	0.207	Valid
	Y.13	.447	0.207	Valid
	Y.14	.523	0.207	Valid
	Y.15	.537	0.207	Valid

Sumber : Olahan data 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 5, seluruh pernyataan untuk setiap indikator pada variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan adanya korelasi antara masing-masing indikator dengan konstruk dari setiap variabel. Hal ini

mengindikasikan bahwa semua indikator dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai dari ketiga variabel telah memenuhi ketentuan kecukupan sampel, yaitu dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,207), sehingga hasil tersebut menunjukkan validitas yang sesuai.

### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitrtas

Berdasarkan tabel P-P Plot yang menunjukkan hasil dari uji normalitas menyatakan bahwa model regresi

berdistribusi normal dikarenakan titik bejeer secara diagonal dengan garis lurus tersebut.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

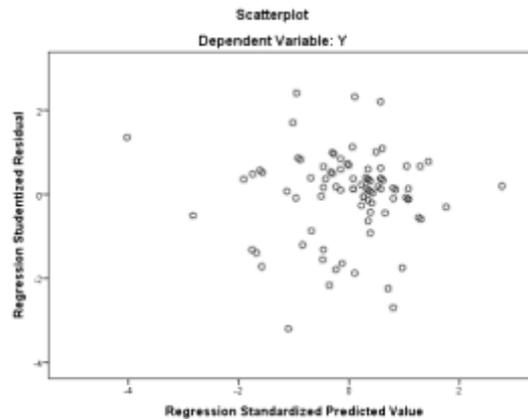
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1.082	0.924	Non multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	1.082	0.924	Non multikolinearitas

Sumber : Olahan data 2025

Dari hasil perhitungan pada Tabel 6, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X1 Motivasi Kerja dan X2 Beban Kerja) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh

variabel X (X1 Motivasi Kerja dan X2 Beban Kerja) lebih dari 0.1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Olahan data 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas, yang dapat diartikan tidak ada pola yang jelas pada gambar

scartterplot dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**Uji Autokorelasi Durbin Waston**

**Tabel 7. Uji Autokorelasi Durbin Waston**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.482	4.082	1.828

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olahan data 2025

Jika nilai durbin waston terletak antara du sampai (4-du) maka tidak ada gejala autokorelasi. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa : Diketahui  $N = 90$  dan  $K$  (Variabel Independen) = 2

- Nilai DL = 1,6119

- Nilai DU = 1,7026
- Nilai 4-DU = 2,2974

Dapat dikatakan bahwa nilai du ( $1,6119$ ) < Durbin Waston ( $1,7026$ ) < 4-du ( $2,2974$ ) jadi bisa disimpulkan tidak ada gejala autokorelasi.

**Uji t Parsial**

**Tabel 8. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.603	6.537		.551	.583		
Motivasi Kerja	.912	.115	.632	7.966	.000	.924	1.082
Beban Kerja	.162	.072	.178	2.246	.027	.924	1.082

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : olahan data

Berdasarkan hasil tabel 6. Uji t menunjukkan bahwa :

- a) Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan nilai t hitung sebesar ( $7.966$ ) > t tabel ( $2.873$ ) dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.5$  yang artinya lebih kecil dari 0.5 maka H1 diterima bahwa motivasi kerja mempunyai dampak

atau pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b) Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dikarenakan nilai t hitung ( $2.246$ ) < t tabel ( $2.873$ ) dengan nilai signifikansi  $0.126 > 0.5$  yang artinya lebih besar dari 0.5 maka H2 ditolak dengan demikian beban kerja tidak memiliki dampak atau pengaruh pada kinerja karyawan.

**Tabel 9. Uji F simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412.226	2	706.113	42.380	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1449.563	87	16.662		
	Total	2861.789	89			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber : Olahan data 2025

Berdasarkan hasil uji F simultan pada Tabel 7 diketahui bahwa F hitung antara Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42.380 dengan tingkat

signifikan  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hal ini

menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.482	4.082	1.828

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Olahan data 2025

Berdasarkan hasil Tabel 8 koefisien determinasi menunjukkan nilai R square 0.493 hal ini dapat diartikan pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan memiliki nilai sebesar 49.3%.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang melibatkan 90 responden di PT HLI Green Power, yang bertujuan mengukur pengaruh variabel motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $7,966 > t_{tabel}$  2,873. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT HLI Green Power diterima. Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga dapat dianggap sebagai pendorong utama perilaku

seseorang (Prasetyo et al., 2021). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo et al. (2021), yang juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,126 > 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,246 < t_{tabel}$  2,873. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT HLI Green Power ditolak. Beban kerja dapat menjadi sumber tekanan, terutama jika beban tersebut terlalu berat, sehingga menuntut energi ekstra dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, hasil akhir dari pekerjaan sangat bergantung pada kemampuan individu untuk menghadapi beban tersebut (Dwi Indah Agustyaningrum & Sri Isnawati, 2024,5(5)3697-3712). Temuan ini berlawanan dengan penelitian sebelumnya oleh Khairunnisa et al. (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai Fhitung dari pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah 42,380, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara empiris pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT HLI Green Power. Dengan melibatkan 90 responden sebagai sampel penelitian, analisis data dilakukan menggunakan program SPSS Statistics 23. Melalui metode regresi linier berganda dan uji asumsi klasik, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT HLI Green Power. Kedua, beban kerja, secara parsial, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, ketika diuji secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini memberikan gambaran bahwa kombinasi motivasi kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap kinerja secara keseluruhan, meskipun beban kerja secara individu tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andina, M. R., Luturlean, B. S., Bisnis, P. A., Komunikasi, F., Telkom, U., Kunci, K., & Motivasi, K. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bio Farma (Persero) Kota Bandung. *10*(September), 361–369.
- Andriyansah, B., & Rahmat Hidayat. (2022). Teori hirarki kebutuhan Maslow terhadap keputusan pembelian merek gadget. *Jurnal Psikologi Sosial*, *20*(2), iii–iv. <https://doi.org/10.7454/jps.2022.11>
- Asir, M. (2022). *E-Book manajemen SDM* (Issue June).
- Dwi Indah Agustyaningrum, & Sri Isnawati. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(5), 3697–3712. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i5.1914>
- Hardani, Ustiawaty, J., Andriani, H., Fatmi Utami, E., Rahmatul Istiqomah, R., Asri Fardani, R., Juliana Sukmana, D., & Hikmatul Auliya, N. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu (Issue Maret).
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The effects of communication, competency, and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, *4*(6), 29–37. <http://www.ajhssr.com>
- Jaenudin, & Dedi Mulyadi, S. (2024). Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di. *2*(4).

- Khairunnisa, Z. A., Bahri, S., & Effendy, S. (2021). Effect of workload, compensation, and motivation on employee performance at Madani Medan General Hospital. *Journal Budapest International Research and Critics Institute*, 4(4), 10807–10813.
- Khakim, L., & Isnowati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Sai Apparel Industries). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains*, 8(1), 665. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.850>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). Analisis kinerja pegawai Direktorat Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan Tahun 2021. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1–10. <https://pandita-fia.unkris.ac.id/index.php/PANDITA/article/view/16>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., Resawati, R., & Pasundan, S. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di Kota Bandung). *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh motivasi, beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 687–696. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25409>
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 132. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- RI, U.-U. (2020). Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 16–23.
- Risma Sukmawati, C. H. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 4, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- Satria Aji Herlambang, Sarman Sinaga, N. S. S. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Siska Andriani, & Dedi Mulyadi, S. (2024). Analisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Sains Student Research*, 2, 730–739. <https://doi.org/10.61722/jssr.v2i4.2051>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of work discipline and compensation on employee performance. *Golden Ration of Human Resource Management*,

1(2), 72–83.

<https://doi.org/10.61397/mfc.v1i2>.

48

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JRAK*, 8(1), 24–33.

Udanarti, N., & Kasmir. (2022). The effect of work environment and work motivation on employee performance through workload on BPJS health employees Prima branch office. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(6), 334–342. <https://doi.org/10.38035/jafm.v2i6>.138

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2>.30