

BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN(PERSERO) UID RIAU DAN KEPULAUAN RIAU UP3 TANJUNGPINANG

Kyara Clarissa¹, Ratri Wahyuningtyas²
Universitas Telkom Bandung^{1,2}
kyaraclarissa@student.telkomuniversity.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dan motivasi kerja pegawai di PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data primer dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai PT. PLN (Persero) UID Riau dan UP3 Kepulauan Riau Tanjungpinang, dan seluruh populasi dijadikan sampel, dengan total 199 pekerja, menggunakan pendekatan sampel jenuh. Analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis dilakukan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM-PLS) dengan Smartpls 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Simpulan, diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang dalam meningkatkan sumber daya manusia, khususnya dalam hal beban kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi

ABSTRACT

The aim of this research is to identify factors that influence the workload and work motivation of employees at PT. PLN (Persero) UID Riau and Riau Islands UP3 Tanjungpinang. This research uses a questionnaire as a primary data collection instrument with a quantitative research approach. The research population is employees of PT. PLN (Persero) UID Riau and UP3 Riau Tanjungpinang Islands, and the entire population was sampled, with a total of 199 workers, using a saturated sampling approach. Descriptive analysis, validity testing, reliability testing, and hypothesis testing were carried out using Structural Equation Modeling (SEM-PLS) with Smartpls 3. The results showed that workload had an influence but was not significant on employee performance, while motivation had a significant influence on employee performance. . In conclusion, it is hoped that it can provide input for PT. PLN (Persero) UID Riau and Riau Islands UP3 Tanjungpinang in improving human resources, especially in terms of workload, motivation and employee performance.

Keywords: *Workload, Employee Performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Menurut Dewi & Harjojo (2019), sumber daya manusia yakni sebuah peluang yang dipunyai oleh manusia, antara lain: kecerdasan, empati, harapan untuk kebebasan,

keterampilan komunikasi, kreatifitas, perasaan, dan prestasi. Dengan terdapatnya ini kita bisa diketahui bahwa sumber daya manusia perlu didefinisikan sebagai sumber daya keunggulan yang bersumber dari manusia yang bisa dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan. Dengan begitu, sinergi positif yang dihasilkan lewat kerja tim yang terkoordinasi sangat utama dalam segala jenis aktivitas di PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang (PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang) guna merealisasikan tujuan perusahaan. Menurut Priansa (2017), kinerja pegawai yakni hasil nyata dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan atau dipercayakan kepada pegawai. Menurut Ma'ruf & Chair (2020), mengatakan bahwa kinerja dengan umum bisa didefinisikan sebagai kesuksesan dari seorang individu dalam menyelenggarakan tugas pekerjaannya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Wardoyo (2021), kinerja Pegawai melibatkan penyelenggaraan tugas dan pencapaian hasil dari pegawai tersebut yang berhubungan yang dekat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan dampak pada pertumbuhan ekonomi.

Tabel 1.
Tabel Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

No.	Score Kinerja	Hasil Penilaian	Simbol
1.	> 120%	Pencapaian Luar Biasa	OS
2.	110% - 119%	Melampaui Harapan	ER
3.	100% - 109%	Memenuhi Syarat	MR
4.	50% - 99%	Perlu Pengembangan	NI
5.	< 50%	Pencapaian Minimum	MG

Mengacu pada dari Tabel 1 terkait data dari golongan Pencapaian Luar Biasa, ketika skor kinerjanya tersebut 120. Melampaui Harapan, jika skor kinerjanya tersebut 110 hingga dengan 119. Memenuhi Syarat, jika untuk skor kinerjanya 100 hingga dengan 109. Perlu Pengembangan, jika memperoleh skor kinerja 50 hingga dengan 99. Pencapaian Minimum, jika memperoleh skor kinerja di bawah dari 50.

Tabel 2.
Rekapitulasi Penulisan Kinerja Pegawai Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Kinerja Pegawai				
		MG	I	MR	ER	OS
2020	208	-	-	110,34%	26,68%	12,98%
2021	205	-	0,74%	101,70%	31,71%	15,61%
2022	199	0,50%	0,00%	74,37%	12,06%	13,07%

Dapat terlihat pada tabel tersebut terlihat bahwa jumlah pegawai berkurang pada tahun 2021-2022 bisa terlihat terdapat berbagai orang mempunyai nilai yang Perlu pengembangan (NI) dan pencapaian minimum (MG) dalam mengerjakan pekerjaannya. Dikarenakan pegawai merasa terbebani dengan berbagai tugas yang ada. Meskipun durasi waktu kerja yang sudah diputuskan oleh perusahaan sudah relevan dengan kebijakan yang sudah dikeluarkan, namun dalam praktiknya jam kerja yang dilimpahkan bisa melampaui dari yang sudah diputuskan. Sebagai aset utama perusahaan, pegawai diharapkan bisa menghasilkan kinerja yang bisa mendukung pencapaian dari tujuan perusahaan. Namun terdapat berbagai faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja

pegawai, antara lain beban kerja yang berat dan kurangnya motivasi yang dilimpahkan kepada pegawai. PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang menemui kendala dalam hal kinerja pegawai yang dimana beban kerja yang tinggi dan kurangnya motivasi menyebabkan kinerja pegawai masih belum merealisasikan tujuan perusahaan.

Beban kerja yang merujuk pada jumlah aktivitas yang perlu dilaksanakan oleh pegawai dalam batas waktu khusus. Menurut Syabani & Huda (2019), beban kerja juga mencerminkan sebagai ketegangan mental yang muncul karena menyelenggarakan tugas di bawah keadaan lingkungan dan operasional khusus. Mahfudz (2017) juga menyatakan bahwa beban kerja bisa bersifat fisik ataupun psikis, namun beban kerja psikis lebih berimbas pada ketidaknyamanan pegawai. Dipaparkan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) Beban kerja merupakan beban yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dengan penyediaan waktu yang terbatas. Pada PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, data pra-survei memperlihatkan bahwa sebagian pegawai tidak puas dengan pembagian tugas yang dilimpahkan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Fraidee, satu dari sekian pegawai SDM PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, berbagai masalah yang sering muncul di perusahaan tersebut sudah teridentifikasi. Masalah pertama yang diungkapkan yakni beban kerja yang tinggi. Tingginya beban kerja bisa menyebabkan para pegawai merasa sangat terbebani dengan tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan, yang pada akhirnya bisa berimbas negatif pada kinerja mereka.

Tabel 3.
Hasil dari Perhitungan Data

No.	Skor	Penilaian	Kategori
1	15% - 27%	Sangat Buruk	I
2	>27% - 39%	Buruk	II
3	>39% - 51%	Cukup	III
4	>51% - 63%	Baik	IV
5	>63% - 75%	Sangat Baik	V

Mengacu pada tabel 3 tersebut, terdapat data dari golongan penilaian Sangat Baik, ketika skornya di angka 63 sampai 75. Baik, jika nilai skornya 51 sampai dengan 63. Cukup, jika nilai skornya 39 sampai dengan 51. Buruk, jika nilai skornya 27 sampai dengan 39. Dan Sangat Buruk, jika nilai skornya 15 sampai dengan 27. Selanjutnya, untuk data yang terkait dengan kategori penilaian pra-survei dari PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yang memberi pengaruh terhadap faktor-faktor kinerja pegawai antara lain Mengacu pada hasil pra-survey pada tabel dibawah ini yang mencakup 15 responden pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, terdapat rekapitulasi faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada tabel 1.4. Dalam tabel tersebut, terdapat dua faktor penilaian terendah yang dialami oleh pegawai, yakni beban kerja dengan skor 38,4 dan motivasi dengan skor 38.

Tabel 4.
Rekapitulasi Pra-Survey Faktor

Faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai	Skor	Kategori
Beban Kerja	38,4%	II

Lingkungan Kerja	54,4%	IV
Motivasi	38%	II
Kompensasi	67,2%	V
Disiplin Kerja	59,8%	IV

Sumber. Pra-survei pada 15 orang pegawai PT. PLN UID Riau dan Kepulauan Riau

Selain beban kerja, motivasi juga yakni faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi yakni keunggulan pendorong dalam diri seorang individu yang memberi motivasi mereka guna melaksanakan aktivitas. Motivasi yang tinggi bisa menambah kinerja pegawai. Dalam konteks PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, pegawai merasakan kurangnya motivasi yang dilimpahkan. Kurangnya motivasi ini bisa mengurangi semangat dan komitmen pegawai dalam menyelenggarakan tugas. Karenanya, perusahaan perlu memberi motivasi yang cukup kepada pegawai sehingga mereka bisa merealisasikan kinerja yang lebih baik.

Menurut Jufrizen (2018), motivasi yakni keadaan jiwa dan sikap mental yang memberi energi, memberi motivasi aktivitas, dan menyalurkan atau mengarah pada tindakan seorang individu guna memenuhi sebuah keperluan yang menciptakan kepuasan atau meminimalisir sebuah ketidakseimbangan pada diri mereka. Sementara menurut Syabani & Huda (2019), motivasi juga memaparkan bahwa motivasi yakni keperluan psikologis yang memberi motivasi sebuah perubahan guna menuju tujuan khusus. Keperluan ini terdapat dalam diri individu dan perlu dipenuhi guna menjaga kesahtraan kejiwaan mereka. Ketika pegawai tidak terdapat motivasi, sehingga pegawai mempunyai rasa malu guna menyelenggarakan tugasnya dengan baik (Arisa & Indiyati, 2023). Tujuan pegawai dalam bekerja sehingga bisa bertahan hidup membutuhkan motivasi dan dorongan yang dilimpahkan oleh pimpinan yang utama bagi pegawai sehingga mereka bisa menyelenggarakan tugas relevan dengan harapan perusahaan. Hal yang serupa juga dialami oleh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Dalam keseluruhan, beban kerja dan motivasi yakni dua faktor utama yang perlu diberi perhatian dalam menambah kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang. Manajemen perlu mengatasi masalah beban kerja yang terlalu berat dengan pembagian tugas yang lebih efisien, sementara itu, motivasi perlu ditingkatkan lewat pengakuan, penghargaan, dan insentif yang relevan. Dengan begitu, diharapkan kinerjapegawai bisa meningkat dengan signifikan.

Tabel 5.
Bentuk Motivasi yang sudah dilimpahkan oleh PT. PLN (Persero)

No.	Skor	Penilaian
1	Gaji	Gaji yang dilimpahkan sekali dalam sebulan oleh perusahaan.
2	Jaminan Kesehatan	Jaminan Kesehatan antara lain BPJS yang bisa menjamir Kesehatan pegawai dan keluarganya.
3	Jaminan Karir	Karir pegawai dijamin hingga usia 63 tahun.
4	Jaminan Hari Tua	Jaminan hari tua yang berbentuk pemberian dana pensiort kepada pegawai.
5	Pelatihan	Pelatihan bisa dilimpahkan perusahaan dua kali dalam setahun.

Sumber. Diolah dari informasi pegawai SDM PT. PLN (Persero) UP3

Mengacu pada hasil yang dicantumkan dalam tabel 5, data wawancara dengan Bapak Fraidee bahwa seorang pegawai bagian SDM mengungkapkan bahwa pegawai lebih banyak memperoleh motivasi dari faktor eksternal. Motivasi dalam bekerja yakni satu dari sekian aspek yang memberi pengaruh terhadap realisasi tujuandari perusahaan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Dipaparkan oleh Afandi (2018) “kinerja pegawai yang merujuk kepada hasil kerja individu atau kelompok yang relevan dengan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan di dalam organisasi dengan mematuhi hukum dan peraturan moral serta etika yang berlaku”. Dipaparkan oleh Romadhona & Wahyuningtyas (2019) “kinerja mencerminkan kemampuan dalam melakukan suatu dalam mencapai sasaran, visi, misi dalam perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, Sherlie & Hikmah (2020) “mengemukakan bahwa kinerja pegawai yakni prestasi kerja baik kuantitas ataupun kualitas yang diraih oleh pegawai dalam menyelenggarakan tugas relevan kewajiban yang dilimpahkan perusahaan. Kinerja juga yakni realisasi tujuan organisasi dalam hal kuantitatif, kreativitas, dan fleksibilitas yang diharapkan oleh perusahaan (Wahyuningtyas & Saputra, 2021).

Beban Kerja

Mengacu pada penelitian oleh Tufalia & Santoso (2021) “beban kerja mengacu kepada keadaan dimana berbagai tugas yang seharusnya diselesaikan dalam batas waktu khusus yang bisa menimbulkan tekanan”. Dipaparkan oleh Hamizar (2020) “beban kerja yang merujuk kepada sejumlah aktivitas yang memerlukan proses mental atau kompetensi yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu khusus, baik dengan fisik dan psikis”. Jika beban kerja terasa terlalu berat, sehingga bisa berimbas negatif pada keadaan fisikdan psikis seorang individu. Dipaparkan oleh Risambessy (2019) “beban kerja yakni besaran pekerjaan yang perlu ditanggung oleh sebuah jabatan atau unit organisasi yang yakni hasil dari perkalian antara volume kerja dan norma waktu”.

Motivasi

Mengacu pada pendapat Nasution & Pasaribu (2020) “motivasi melibatkan kompetensi seorang pemimpin guna memberi pengaruh terhadap, memberi motivasi, memberi arahan dan menjalin komunikasi dengan para pegawainya”. Dipaparkan oleh Fadli & Hasanudin (2020), motivasi yakni faktor internal yang terdapat dalam diri seorang dan bisa memberi motivasi tindakan seorang guna merealisasikan tujuan yang sudah diputuskan. Motivasi berkenaan dengan proses, pilihan, arah, tujuan dan balas jasa yang diperoleh dari tindakan yang dihasilkan pegawai. Motivasi yakni faktor pendorong dalam penyelenggaraan tugas yang maksimal. Motivasi bisa menjadi suatu pendorong atau tenaga penggerak untuk meningkatkan tujuan perusahaan, motivasi hanya dapat diberikan kepada pegawai yang terutama kepada bawahan atau pengikut (Reno. R & Wahyuningtyas,2020).

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan kuantitatif. Populasi di dalam temuan atas sebuah penelitian ini yakni pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang sejumlah 199 mulai dari pegawai level operator sampai dengan manager. Pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang memperoleh job desk relevan keahlian yang mereka

miliki. Kerelevanan tugas didefinisikan sebagai kapasitas individu guna memberi pekerjaan yang sangat baik tepat waktu dan dengan mudah, yang keduanya mempunyai pengaruh pada mereka sendiri dan kesuksesan perusahaan mereka dengan keseluruhan. Dengan begitu, peneliti bisa menarik kesimpulan ini, karena banyaknya jumlah pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang, sehingga penelitian ini memakai pendekatan sampling jenuh yang diketahui dalam Nonprobability Sampling.

Metode pengambilan sampel jenuh yakni pendekatan pengambilan sampel yang mempertimbangkan nilai kejenuhan sampel. Sampel jenuh bisa dianggap mempunyai maksimum karena menambahkan lebih banyak data tidak akan memengaruhi cara populasi direpresentasikan. Dipaparkan oleh Haryono (2017) bahwa dalam PLS-SEM mempunyai minimal sampel yakni 30-100. Dengan begitu, pada penelitian ini terdapat 199 pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Tanjungpinang yang dijadikan sampel dalam temuan ini. Data hasil penyebaran kuesioner diolah dengan analisis deskriptif dan PLS-SEM. Sugiyono (2022) mengungkapkan statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai guna menjabarkan data dengan menjelaskan informasi yang terhimpun secara apa adanya tidak berniat untuk mengeluarkan simpulan yang berlaku untuk general. PLS-SEM juga tidak mengharuskan data terdistribusi secara normal, membiarkan multikolinearitas antara indikator dengan variabel latennya, dan estimasi parameter dapat dilakukan secara langsung tanpa persyaratan kesesuaian (Hamid dan Anwar, 2019).

HASIL PENELITIAN

Tabel 6.
Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Nilai AVE	Ket
Beban Kerja (X2)	BK1	0,872	0,715	Valid
	BK2	0,708		
	BK3	0,870		
	BK4	0,855		
	BK5	0,846		
	BK6	0,806		
	BK7	0,879		
	BK8	0,870		
	BK9	0,888		
Motivasi (X2)	M1	0,803	0,646	Valid
	M2	0,890		
	M3	0,821		
	M4	0,893		
	M5	0,895		
	M6	0,858		
	M7	0,891		
	M8	0,858		
	M9	0,844		
	M10	0,839		
	M11	0,844		
Kinerja Pegawai(Y)	KP1	0,828	0,737	Valid
	KP2	0,820		
	KP3	0,813		
	KP4	0,784		
	KP5	0,775		

KP6	0,843
KP7	0,785
KP8	0,800
KP9	0,806
KP10	0,783

Diskriminan bisa dilihat melalui *cross loadings*, *Fornell-lacker Creterium* dan *Heterotrait-modotrait Ratio*. Jika data menunjukkan bahwa korelasi konstruk masing-masing indikator nilai lebih besar dari nilai konstruk lainnya, sehingga variabel ini mempunyai nilai *cross loadings*, *Fornell-lacker Creterium* dan *Heterotrait-modotrait Ratio* yang tinggi.

Tabel 7.
Nilai Discriminan Validity (*Fornell-Larcker Criterion*)

	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi
Beban Kerja	0.845		
Kinerja Pegawai	0.408	0.804	
Motivasi	0.921	0.422	0.858

Dilihat pada output di atas, bisa mendapatkan bahwa kriteria nilai pada *Fornell-lacker Creterium* tiap konstruk lebih besar dari pada korelasi yang lainnya.pada hasil ini bisa diinterpretasikan bahwa validitas diskriminan pada tabel ini dapat terpenuhi, seperti yang telah tercantum pada tabel diatas.

Tabel 8.
Nilai Discriminan Validity (*Heterotrait-modotrait Ratio*)

	Beban Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi
Beban Kerja			
Kinerja Pegawai	0.381		
Motivasi	0.957	0.402	

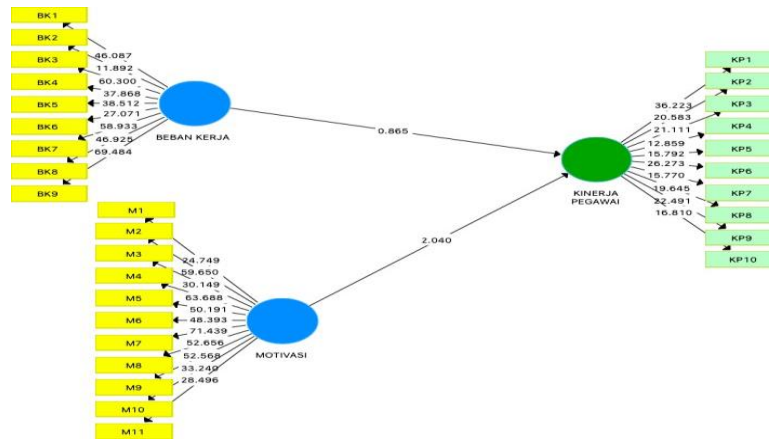
Mengacu pada dari tabel 8 tersebut memperlihatkan bahwa kriteria *discriminant validity* pada HTMT untuk beban kerja terhadap kinerja pegawai ialah $0.381 < 0.90$. Dan untuk motivasi terhadap kinerja pegawai niali HTMT adalah $0.402 < 0.90$. Pada hasil ini bisa diinterpretasikan bahwa kriteria penerimaan HTMT daapt terpenuhi sehingga validitas dikriminan bisa diterima.

Tabel 9.
Nilai Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,950	0,957	Reliabel
Motivasi (X2)	0,964	0,968	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,940	0,948	Reliabel

Menunjukkan hasil dari nilai konstruk beban kerja (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) yang diuji dengan nilai cronbach's alpha dan composite reliability seluruh mempunyai nilai > 0.7 , sehingga kedua konstruk tersebut masuk

dalam kategori reliabel.



Gambar 1. Path Diagram Inner Model (Bootsrapping)
 Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2023

Penilaian signifikan model pada pengujian *inner model* ini diputuskan mengacu pada dari nilai *t- statistic* variabel *dependent* terhadap variabel *independent* pada path diagram. *R-Square* yakni koefisien determinasi konstruk endogen, jika nilai *R-Square* ini semakin tinggi, sehingga model pada penelitian ini akan semakin membaik.

Tabel 10.
 Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,180

Nilai *R-Square* model ini lemah karena 0,180 masuk ke dalam kategori lemah. Kemudian hasil dari uji *R-Square* (koefisien determinasi) untuk variabel yang dipengaruhi yakni kinerja pegawai (Y), dimana beban kerja (X1) dan motivasi (X2) yang memberi pengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y) senilai 18%, sehingga 82% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 11.
 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Sampel Asli (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviasion (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
H1	BP-KP	0.129	0.154	0.149	0.865	0.387
H2	M-KP	0.303	0.291	0.148	2.040	0.042

Mengacu pada hasil dari tabel 4.25 hasil uji signifikasi tersebut bisa ditarik simpulan antara lain 1) H1: Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai : Mengacu pada nilai signifikansi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai *path coefficients* yakni senilai 0.129 dan t-statistik senilai 0.865. Dari hasil penelitian ini nilai *p-values* yakni $0.387 > 0.005$, sehingga bisa ditarik simpulan bahwa beban kerja

memberi pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang. 2) H2: Motivasi terhadap Kinerja Pegawai : Mengacu pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai signifikansi penelitian t-statistic yang didapatkan yakni $2.040 > 1.96$ dan nilai *path coefficient* 0.303. Dari hasil penelitian ini nilai *p-Values* yakni $0.042 > 0.005$, sehingga bisa ditarik simpulan bahwa motivasi memberi pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang.

Tabel 12.
Hasil Uji Goodness of Fit Test (GOF)

Fit Summary	Nilai
NFI	0.832

Dilihat dari model diatas, bahwa nilai NFI dalam penelitian ini sebesar $0.832 > 0.67$ sehingga dapat dinyatakan dalam penelitian ini mempunyai kelayakan model yang baik atau kuat.

PEMBAHASAN

Beban kerja pada PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang memperoleh skor 65,52% dan pada garis kontinum memperoleh hasil yang cukup baik. Hasil yang peroleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai yaitu terdapat berbagai responden tidak siap dengan target yang perlu diraih dalam menyelenggarakan tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan. Maka bisa ditarik simpulan bahwa beban kerja sudah cukup baik.

Motivasi pada PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang memperoleh skor 68,53% dan pada garis kontinum memperoleh hasil yang baik. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai yaitu terdapat berbagai responden yang tidak memperoleh sebuah penghargaan atau menjadi sebuah apresiasi dari perusahaan untuk pegawai yang sudah menuntaskan tugasnya dengan baik. Maka bisa ditarik simpulan bahwa motivasi sudah baik.

Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang memperoleh skor presentase 83,97% dan pada garis kontinum memperoleh hasil yang baik. Hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai bisa memperlihatkan bahwa dipaparkan oleh responden tanggungjawab dalam menuntaskan sebuah pekerjaan yang sudah dilimpahkan itu sangat utama. Namun terdapat berbagai responden yang tidak dapat menjaga kuantitas dalam pekerjaannya. Kesimpulan yang di dapatkan yakni kinejra pegawai bisa di nilai dengan baik.

Dari hasil uji hipotesis pada beban kerja terhadap kinerja pegawai yang sudah dilaksanakan terdapat nilai T- statistics yaitu $0.865 > 1.96$ serta nilai *path coefficient* senilai 0.129 dan nilai *p-value* senilai 0.387. Sehingga bisa dinyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UID Riau dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang.

SIMPULAN

Dari hasil uji hipotesis motivasi terhadap kinerja pegawai yang sudah dilaksanakan terdapat nilai T-statistics yaitu senilai $2.040 > 1.96$ serta *path coefficient* senilai 0.303 dan nilai *p-values* senilai 0.042. Sehingga bisa dinyatakan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UID Riau

dan Kepulauan Riau UP3 Tanjungpinang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arisa, A. A., & Indiyati, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UMKM Di Yogyakarta. *E-Proceeding of Management*, 899-908.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang - Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Ilmiah JENIUS*, 70-79.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Konsep Dasar dan Aplikasi Program Smart PLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Inkubator Peneliti Indonesia.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of islamic economic and business* , 52-63.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Amos Lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Jufrizen. (2018). peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital"*, 405-424.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 99-108.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai dan Stres kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Divisi sales Consumer PT Bank Negara Indonesia. *Jurnal Eksekutif*, 51-75.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat . *Jurnal Ilmah Magister Manajemen*, 75-91.
- Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Reno. R, J., & Wahyuningtyas, R. (2020). The Influence of Leadership 3.0 Implementation and Work Motivation On Employee Performance of Telkom Witel Banten. *International Conference on Sustainable Management and Innovation (ICoSMI)*, 14-16.
- Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Memberi Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. *Cita Ekonomika* , 18-27.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1-22.
- Romadhona, A. F., & Wahyuningtyas, R. (2019). Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 24-30.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 755-765.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA, cv.

- Syabani, R., & Huda, N. (2019, Desember). Analisa Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai Eefek Mediasi Burnout. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 4, 126-147.
- Tufalia, N., & Santoso, Y. H. (2021). Peran Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Jaringan Pt. Pln (Persero) Up3 Bojonegoro. Surabaya: Improvement.
- Wardoyo. (2021). The Analysis Of The Work Load Effect And Motivation On Employees Performance With Employee Training As Intervening Variables. *Jurnal Indikator*, 16-33.