



Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan dalam Pencapaian Target pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja

Kadek Devya Candra Apriliani, Made Amanda Dewanti

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha

devya@student.undiksha.ac.id, amanda.dewanti@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya pencapaian target perusahaan pada Key Performance Indicator (KPI) di PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan faktor motivasi kerja yang fluktuatif serta beban kerja yang tinggi yang dialami oleh para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini mengambil lokasi di PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja yang berjumlah 60 orang, dengan sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang terukur dan proporsional dapat menjadi pendorong produktivitas kerja. Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target di PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study was motivated by the suboptimal achievement of company targets reflected in the Key Performance Indicators (KPI) at PT Pegadaian (Persero) Singaraja Branch. This issue was presumably linked to fluctuating work motivation levels and a high workload experienced by employees. The research aims to analyze the partial effect of work motivation on employee performance, analyze the partial effect of workload on employee performance, and evaluate the simultaneous effect of both work motivation and workload on employee performance in target achievement at PT Pegadaian (Persero) Singaraja Branch. The research method employed was a quantitative associative approach. The study was conducted at PT Pegadaian (Persero) Singaraja Branch. The population consisted of all 60 employees at the branch, from which a sample of 30 respondents was selected using simple random sampling. Primary data were gathered through Likert-scale questionnaires, and the data were analyzed using multiple linear regression techniques. The results showed that work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. Workload also partially exerts a positive and significant effect on employee performance, indicating that a manageable and proportional workload acts as a driver for productivity. Furthermore, work motivation and workload simultaneously have a positive and significant influence on employee performance in target achievement at PT Pegadaian (Persero) Singaraja Branch.

Keywords: Work Motivation, Workload, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan menentukan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan dan target yang ditetapkannya. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan (Silaen et al., 2021). Pada perusahaan jasa keuangan seperti PT Pegadaian (Persero), keberhasilan memenuhi target penjualan produk, menjaga kualitas pelayanan, dan mempertahankan loyalitas nasabah sangat bergantung pada kinerja karyawan di unit operasional.

Kantor Cabang Singaraja menghadapi tantangan pencapaian target tersebut. Data *Key Performance Indicator* (KPI) cabang pada Januari 2025 menunjukkan capaian kinerja keseluruhan baru mencapai 60,95%. Indikator OSL aktif gadai berada pada 97,36%, OSL non-gadai pada 92,46%, dan OSL emas pada 76,52%, sedangkan laba usaha hanya mencapai 7,41% dari target bulanan. Observasi awal dan wawancara informal dengan karyawan memperlihatkan kesulitan memenuhi target penjualan produk non-gadai, rendahnya frekuensi transaksi, serta keterlambatan penyelesaian tugas administratif. Sebagian karyawan juga harus melayani nasabah, memasarkan produk, dan menyelesaikan pekerjaan administratif dalam waktu yang bersamaan, sehingga motivasi kerja dan beban kerja menjadi dua faktor yang patut diduga memengaruhi capaian tersebut.

Motivasi kerja dipahami sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2019). Sejumlah penelitian melaporkan bahwa motivasi kerja meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Hidayat et al., 2023), berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang menerapkan target terukur (Kurniawan, 2022), serta berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target di sektor jasa keuangan (Yuliana & Suryadi, 2021). Temuan serupa dilaporkan oleh Izzatur dan Indayani (2024) serta Wang et al. (2024), yang menempatkan motivasi sebagai salah satu prediktor kinerja individu yang kuat.

Arah pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak sejelas pengaruh motivasi. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dikaitkan dengan stres kerja dan penurunan kualitas pekerjaan (Lubis et al., 2022), tekanan psikologis yang menurunkan kinerja (Bakri et al., 2024), dan penurunan efektivitas kerja (Fauzan, 2020). Pada pegawai perusahaan BUMN, beban kerja yang tinggi meningkatkan stres yang kemudian menurunkan kinerja (Sari & Nugraha, 2021). Di sisi lain, Nugroho dan Setyawan (2019) tidak menemukan dampak signifikan pada sektor perbankan karena karyawan beradaptasi terhadap tekanan, sedangkan Putra dan Yulianti (2020) serta Li et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang atau berada pada tingkat optimal justru meningkatkan produktivitas dan keterlibatan kerja.

Bukti empiris yang ada belum seragam. Fitriani (2020) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada sektor manufaktur, dan Astuti (2021) menyimpulkan bahwa motivasi tidak efektif tanpa sistem penghargaan yang tepat. Pengaruh bersama beberapa faktor kerja telah diuji pada sektor perbankan (Hidayat, 2020), lembaga keuangan mikro (Wulandari, 2022), dan sektor jasa (Putri & Hidayat, 2024), tetapi pengujian pada unit operasional Pegadaian yang menghadapi tuntutan KPI cabang belum ditemukan dalam penelitian yang dirujuk. Celah inilah yang diisi oleh penelitian ini, dengan kebaruan berupa bukti empiris dari satu kantor cabang BUMN jasa keuangan beserta perbandingan kontribusi relatif kedua variabel melalui koefisien regresi terstandar.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target, serta menganalisis pengaruh keduanya secara simultan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Hasilnya diharapkan menambah bukti empiris dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi dasar bagi manajemen cabang dalam merancang kebijakan motivasi dan pengelolaan beban kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel. Variabel independen terdiri atas motivasi kerja (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian mencakup 60 karyawan, dengan sampel sebanyak 30 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Kuesioner motivasi kerja mencakup usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, penyelesaian pekerjaan secara maksimal, pengaruh insentif, tanggung jawab, kemandirian, pengembangan kemampuan, dan kesempatan berkembang. Kuesioner beban kerja meliputi jam kerja, kebutuhan konsentrasi, stres, tuntutan fisik, kelelahan, beratnya target, dan pelaksanaan beberapa tugas sekaligus. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas hasil, kesalahan kerja, pencapaian jumlah target, ketepatan waktu, pengelolaan waktu, tanggung jawab, serta kontribusi terhadap target perusahaan.

Tabel 1. Butir Pernyataan Kuisisioner penelitian

Variabel	Pernyataan Kuisisioner
Motivasi Kerja (X ₁)	X1.1 Saya selalu berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik X1.2 Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal X1.3 Pemberian bonus atau insentif meningkatkan semangat kerja saya X1.4 Saya merasa bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya X1.5 Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi atasan X1.6 Saya berusaha meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan atau belajar mandiri X1.7 Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan saya untuk berkembang
Beban Kerja (X ₂)	X2.1 Saya sering bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan X2.2 Pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi tinggi X2.3 Saya merasa pekerjaan saya membuat saya mudah stress X2.4 Pekerjaan saya menuntut tenaga fisik yang cukup besar X2.5 Saya sering merasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan X2.6 Target kerja yang diberikan perusahaan terasa berat untuk dicapai X2.7 Saya sering mengerjakan banyak tugas sekaligus dalam satu waktu
Kinerja Karyawan (Y)	Y3.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan Y3.2 Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan Y3.3 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target yang diberikan Y3.4 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Y3.5 Saya dapat mengatur waktu kerja dengan baik untuk mencapai target Y3.6 Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya Y3.7 Saya merasa kontribusi kerja saya membantu pencapaian target perusahaan

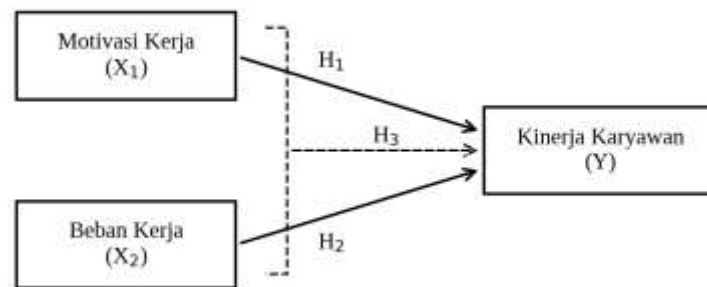
Instrumen berupa kuesioner skala Likert dengan tujuh butir pernyataan untuk setiap variabel. Motivasi kerja diukur melalui dorongan berprestasi, kesungguhan menyelesaikan pekerjaan, pengaruh insentif, rasa tanggung jawab, kemandirian kerja, upaya peningkatan kemampuan, dan kesempatan berkembang. Beban kerja diukur melalui kerja melebihi jam yang ditentukan, tuntutan konsentrasi, kemudahan stres, tuntutan fisik, kelelahan, beratnya target, dan banyaknya tugas simultan. Kinerja karyawan diukur melalui hasil kerja yang memuaskan, ketelitian, kesesuaian dengan jumlah target, ketepatan waktu, pengaturan waktu, tanggung jawab, dan kontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.

Validitas butir diuji dengan korelasi *Product Moment* Pearson antara skor butir dan skor total pada taraf signifikansi 5%, dengan butir dinyatakan valid apabila koefisien korelasi melebihi *r* tabel (Sugiyono, 2022). Reliabilitas diuji dengan koefisien *Cronbach's alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel apabila koefisiennya lebih besar dari 0,60. Seluruh pengolahan data menggunakan program SPSS.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian menempatkan motivasi kerja (X₁) dan beban kerja (X₂) sebagai variabel bebas yang memengaruhi kinerja karyawan (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, seperti ditunjukkan pada Gambar 1. Motivasi yang tinggi mendorong usaha, ketekunan, dan tanggung jawab karyawan sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang berlebihan umumnya dikaitkan dengan penurunan kinerja (Lubis et al., 2022; Sari & Nugraha, 2021), tetapi penelitian terkini menunjukkan bahwa beban kerja yang proporsional dapat berfungsi sebagai tantangan yang memacu kinerja (Li et al., 2023; Putra & Yulianti, 2020). Berdasarkan landasan itu, hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Teknik Analisis Data

Pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan dianalisis dengan regresi linier berganda sebagaimana pada persamaan 1 (Sugiyono, 2022), dengan Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b₁ dan b₂ adalah koefisien regresi masing-masing untuk motivasi kerja (X₁) dan beban kerja (X₂), serta e adalah variabel pengganggu.

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

Sebelum pengujian hipotesis, model diuji dengan asumsi klasik. Normalitas residual diuji dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Multikolinearitas dinilai dari nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 (Suliyanto, 2011). Heteroskedastisitas dinilai melalui diagram pencar antara nilai prediksi terstandar dan residual terstudentisasi, dengan titik yang menyebar acak tanpa pola menandakan varians residual yang konstan.

Pengaruh parsial diuji dengan uji t dan pengaruh simultan dengan uji F pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan hipotesis nol ditolak apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kemampuan model menjelaskan variasi kinerja dinilai melalui koefisien determinasi (R²), sedangkan kontribusi relatif kedua variabel dibaca dari koefisien regresi terstandar (beta).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Data

Karakteristik Responden

Responden berjumlah 30 karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja disajikan pada Tabel 1. Responden laki-laki berjumlah 19 orang (63,33%) dan perempuan 11 orang (36,67%), sedangkan kelompok usia 21–30 tahun berjumlah 19 orang (63,33%) dan kelompok usia 31–40 tahun berjumlah 11 orang (36,67%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	19	63,33
	Perempuan	11	36,67
Usia	21–30 tahun	19	63,33
	31–40 tahun	11	36,67
Lama bekerja	0–3 tahun	5	16,67
	4–10 tahun	22	73,33
	> 10 tahun	3	10,00
Total		30	100,00

Sumber: data primer diolah (2026)

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja 4–10 tahun, yaitu 22 orang (73,33%), diikuti responden dengan masa kerja 0–3 tahun sebanyak 5 orang (16,67%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang (10,00%). Komposisi ini menunjukkan bahwa responden didominasi karyawan berusia muda dengan pengalaman kerja menengah, sehingga memahami kondisi kerja dan tuntutan target di cabang.

Deskripsi Variabel Penelitian

Distribusi jawaban responden pada ketiga variabel diringkas pada Tabel 3. Pada variabel motivasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju (49,52%) dan sangat setuju (41,43%), dengan rata-rata skor butir 4,24 dari skala 5. Butir dengan skor tertinggi adalah upaya mencapai hasil kerja yang lebih baik (4,67), sedangkan skor terendah adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu diawasi atasan (3,67). Hal ini menunjukkan dorongan bekerja yang kuat, dengan ruang penguatan pada kemandirian kerja.

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden

Variabel	SS (%)	S (%)	N (%)	TS (%)	STS (%)	Rata-rata skor butir
Motivasi kerja (X_1)	41,43	49,52	0,95	8,10	0,00	4,24
Beban kerja (X_2)	10,95	43,33	23,33	21,43	0,95	3,42
Kinerja karyawan (Y)	28,10	50,00	3,33	18,57	0,00	3,88

Sumber: data primer diolah (2026)

Jawaban pada variabel beban kerja lebih bervariasi, dengan setuju sebesar 43,33%, netral 23,33%, dan tidak setuju 21,43% serta rata-rata skor butir 3,42. Karyawan merasakan tuntutan konsentrasi yang tinggi (3,80) dan target yang cukup berat, tetapi tuntutan tenaga fisik relatif rendah (3,03). Beban kerja yang dirasakan karenanya berada pada tingkat sedang hingga cukup tinggi dan belum dominan pada tingkat yang sangat berat.

Pada variabel kinerja karyawan, jawaban setuju mencapai 50,00% dan sangat setuju 28,10%, dengan rata-rata skor butir 3,88. Responden paling kuat menyatakan tanggung jawab terhadap pekerjaan (4,40), tetapi 18,57% jawaban tidak setuju terkonsentrasi pada ketepatan waktu dan pengurangan kesalahan kerja, dengan skor butir terendah pada pernyataan jarang melakukan kesalahan (3,27). Kedua aspek tersebut menjadi bagian kinerja yang perlu ditingkatkan.

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 4. Seluruh butir pada ketiga variabel memiliki koefisien korelasi butir-total yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,361 ($n = 30$; $\alpha = 0,05$) sehingga dinyatakan valid. Koefisien *Cronbach's alpha* untuk motivasi kerja (0,731), beban kerja (0,621), dan kinerja karyawan (0,902) seluruhnya melampaui 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Butir	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X_1)	7	0,492–0,798	0,361	0,731	Valid, reliabel
Beban kerja (X_2)	7	0,413–0,724	0,361	0,621	Valid, reliabel
Kinerja karyawan (Y)	7	0,551–0,956	0,361	0,902	Valid, reliabel

Sumber: data primer diolah (2026)

Koefisien beban kerja (0,621) hanya sedikit di atas batas minimum sehingga konsistensi internal variabel ini tergolong cukup, bukan kuat. Beberapa butir beban kerja juga memiliki korelasi butir-total yang relatif rendah (0,413 dan 0,435), meskipun masih di atas r tabel. Hal ini perlu dicermati ketika hasil variabel beban kerja ditafsirkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Ringkasan uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 5. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi 0,069 yang lebih besar dari 0,05 sehingga residual berdistribusi normal. Nilai *Tolerance* sebesar 0,993 dan VIF sebesar 1,007 untuk kedua variabel bebas memenuhi kriteria sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Indikator	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,069	> 0,05	Residual normal
Multikolinearitas	Tolerance (X_1 , X_2)	0,993	> 0,10	Tidak terjadi
	VIF (X_1 , X_2)	1,007	< 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas	Diagram pencar	Acak	Tanpa pola	Tidak terjadi

Sumber: data primer diolah (2026)

Hasil Uji Hipotesis

Hasil estimasi regresi disajikan pada Tabel 6. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 1,064 dengan t hitung 4,214 dan signifikansi 0,000, sedangkan koefisien beban kerja sebesar 0,556 dengan t hitung 2,422 dan signifikansi 0,022. Kedua nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 dan H_2 diterima. Persamaan regresi yang diperoleh ditunjukkan pada persamaan 2, dengan konstanta yang tidak signifikan ($p = 0,116$).

$$Y = -17,774 + 1,064X_1 + 0,556X_2$$

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t) Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. error	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	-17,774	10,932	–	-1,626	0,116	–
Motivasi kerja (X_1)	1,064	0,253	0,680	4,214	0,000	H_1 diterima
Beban kerja (X_2)	0,556	0,229	0,391	2,422	0,022	H_2 diterima

Sumber: data primer diolah (2026)

Setiap kenaikan satu satuan skor motivasi kerja diikuti kenaikan skor kinerja sebesar 1,064 satuan, dan setiap kenaikan satu satuan skor beban kerja diikuti kenaikan skor kinerja sebesar 0,556 satuan, dengan variabel lain dianggap tetap. Koefisien beta sebesar 0,680 untuk motivasi kerja dan 0,391 untuk beban kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	db	Rata-rata kuadrat	F	Sig.
Regresi	326,068	2	163,034	9,221	0,001
Residual	477,399	27	17,681		
Total	803,467	29			

Sumber: data primer diolah (2026)

Uji simultan pada Tabel 7. menghasilkan F hitung 9,221 dengan signifikansi 0,001, lebih kecil dari 0,05, sehingga H_3 diterima dan model layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,637 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan R^2 sebesar 0,406 berarti 40,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja dan beban kerja secara bersama-sama. Nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,362 dan kesalahan baku estimasi sebesar 4,205 menunjukkan bahwa sisa variasi yang cukup besar dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel ini memiliki pengaruh paling dominan di antara kedua variabel bebas. Temuan ini konsisten dengan deskripsi data, yaitu sebagian besar responden menyatakan selalu berusaha mencapai hasil yang lebih baik, bertanggung jawab penuh atas tugas, dan ingin mengembangkan kemampuan kerja. Karyawan yang demikian cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal dan berupaya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Izzatur dan Indayani (2024), yang melaporkan bahwa karyawan bermotivasi tinggi lebih produktif dan lebih berkomitmen menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Yani dan Andani (2024) menyimpulkan bahwa organisasi yang membangun motivasi melalui penghargaan, dukungan atasan, dan kesempatan berkembang memperoleh kinerja yang lebih tinggi, sementara Satoto (2023) menunjukkan bahwa motivasi meningkatkan antusiasme dan kesediaan bekerja melampaui standar. Hasil ini juga sejalan dengan Wang et al. (2024) yang menempatkan motivasi sebagai prediktor kuat kinerja individu.

Di cabang yang diteliti, tingginya motivasi kemungkinan ditopang oleh target kerja yang jelas, kesempatan pelatihan, dan sistem penghargaan atas capaian. Penjelasan ini bersifat dugaan karena penelitian tidak mengukur faktor-faktor tersebut secara langsung. Hasil ini pun tidak bertentangan dengan Fitriani (2020) dan Astuti (2021) yang menekankan peran sistem manajemen dan penghargaan, sebab keduanya menjadi kondisi yang memungkinkan motivasi berubah menjadi kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, suatu arah yang berbeda dari anggapan umum bahwa beban kerja menurunkan kinerja. Hasil ini perlu dibaca dengan memperhatikan bahwa beban kerja yang dirasakan responden berada pada tingkat sedang hingga cukup tinggi, dengan rata-rata skor butir 3,42 dan jawaban netral serta tidak setuju yang masih cukup banyak. Pada tingkat tersebut, beban kerja belum menimbulkan kelelahan yang berlebihan dan dapat berfungsi sebagai tuntutan yang mendorong fokus dan disiplin.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui hukum Yerkes-Dodson, yang menggambarkan hubungan berbentuk kurva antara tekanan dan kinerja: tekanan sedang meningkatkan fokus dan produktivitas, sedangkan tekanan yang terlalu rendah membuat karyawan kurang tertantang dan tekanan yang terlalu tinggi memicu stres berlebihan. Penjelasan lain datang dari kerangka *challenge-hindrance stressor*, yang membedakan tekanan menantang, seperti target dan tanggung jawab yang lebih besar, dari tekanan penghambat, seperti konflik organisasi atau beban administratif berlebihan.

Dukungan empiris diberikan oleh Li et al. (2023), yang menemukan bahwa beban kerja pada tingkat optimal meningkatkan keterlibatan kerja dan kinerja, serta oleh Kim dan Park (2022), yang menunjukkan bahwa tekanan yang menantang meningkatkan produktivitas selama masih dalam batas kemampuan individu. Rahayu dan Putri (2024) melaporkan bahwa beban kerja yang terencana dan terdistribusi baik meningkatkan disiplin dan pencapaian target pada sektor jasa. Rahim et al. (2022) menegaskan bahwa pengaruh beban kerja bergantung pada kemampuan organisasi menjaga motivasi karyawan. Karena arah ini berlawanan dengan temuan Lubis et al. (2022) serta Sari dan Nugraha (2021), generalisasinya perlu berhati-hati, terutama bila beban kerja meningkat melampaui kapasitas karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja secara Simultan

Motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 9,221$; $p = 0,001$) dengan R^2 sebesar 0,406. Peningkatan kinerja karenanya tidak hanya ditentukan oleh salah satu variabel, tetapi oleh kombinasi keduanya. Sebesar 59,4% variasi kinerja berasal dari faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kompetensi, yang tidak menjadi cakupan penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R), yang memandang kinerja sebagai hasil keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Dalam kerangka itu, motivasi kerja berperan sebagai sumber daya psikologis yang meningkatkan semangat dan keterlibatan, sedangkan beban kerja merupakan tuntutan yang harus dihadapi karyawan. Bakker dan Demerouti (2023) menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi disertai pengelolaan tuntutan pekerjaan yang baik meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan kualitas kinerja, sedangkan Putri dan Hidayat (2024) melaporkan pengaruh simultan yang signifikan pada sektor jasa.

Beberapa keterbatasan perlu dicatat. Sampel yang berjumlah 30 responden dari satu kantor cabang membatasi generalisasi, data diperoleh dari persepsi responden pada satu waktu, dan hubungan yang ditemukan bersifat asosiatif sehingga tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti kausalitas yang pasti. Selain itu, kinerja diukur melalui penilaian diri karyawan, bukan melalui capaian KPI individu, sehingga kesesuaiannya dengan capaian target perusahaan perlu diuji pada penelitian lanjutan.

Implikasi Hasil Penelitian

Secara teoretis, temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual. Pada tingkat sedang hingga cukup tinggi dan dengan motivasi yang kuat, beban kerja berasosiasi positif dengan kinerja, sejalan dengan hukum Yerkes-Dodson, kerangka *challenge-hindrance stressor*, dan teori JD-R. Temuan ini menambah bukti dari satu kantor cabang BUMN jasa keuangan sekaligus memperlihatkan bahwa kesimpulan tentang beban kerja tidak dapat dilepaskan dari tingkat beban yang dirasakan dan dukungan motivasional yang menyertainya.

Secara praktis, dominasi motivasi kerja ($\beta = 0,680$) mengarahkan prioritas manajemen cabang pada penghargaan atas prestasi, kesempatan pelatihan, dan kejelasan jenjang karier. Skor terendah pada butir kemandirian kerja (3,67) menunjukkan perlunya pendelegasian kewenangan yang lebih besar, sedangkan skor terendah pada butir jarang melakukan kesalahan (3,27) dan jawaban tidak setuju pada ketepatan waktu menunjukkan perlunya pendampingan kerja. Evaluasi pembagian beban kerja secara berkala, terutama pada periode ketika target atau jumlah transaksi meningkat, diperlukan agar beban kerja tetap berfungsi sebagai tantangan dan tidak berubah menjadi hambatan.

4. Kesimpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Singaraja ($B = 1,064$; $p < 0,001$), dan beban kerja yang berada pada tingkat sedang hingga cukup tinggi juga berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,556$; $p = 0,022$). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan ($F = 9,221$; $p = 0,001$) dan menjelaskan 40,6% variasi kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan ($\beta = 0,680$ dibanding 0,391). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja dalam pencapaian target dapat ditingkatkan dengan memperkuat motivasi kerja melalui penghargaan atas prestasi, kesempatan pelatihan, dan jenjang karier yang jelas, serta dengan menjaga beban kerja tetap proporsional melalui evaluasi

pembagian tugas secara berkala. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan *work engagement*, memperbesar jumlah responden atau memperluas objek ke cabang lain, mengukur kinerja dengan data KPI individu, serta menguji kemungkinan hubungan berbentuk kurva antara beban kerja dan kinerja.

Referensi

1. Astuti. (2021). Peran motivasi dalam peningkatan kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 45–58.
2. Bakri, Haryanto, & Pratama. (2024). Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap kondisi psikologis serta kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 101–115.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53.
4. Fauzan. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 8(2), 112–124.
5. Fitriani. (2020). Motivasi kerja dan kinerja di sektor manufaktur. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 67–78.
6. Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Ahyar, H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Ilmu Mataram.
7. Hidayat. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 11(3), 89–102.
8. Hidayat, Santoso, & Widodo. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 145–158.
9. Izzatur, & Indayani. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 13(1), 34–46.
10. Kim, S., & Park, H. (2022). Challenge stressors and employee performance: The role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 512–526.
11. Kurniawan. (2022). Dampak motivasi kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai pada organisasi bertarget terukur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 10(1), 78–90.
12. Li, X., Zhang, Y., & Liu, M. (2023). Managing optimal workload for employee engagement and performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 201–218.
13. Lubis, Sari, & Nugraha. (2022). Analisis beban kerja dan dampaknya terhadap stres kerja serta kualitas pekerjaan karyawan. *Jurnal Ergonomi dan Manajemen*, 8(1), 33–45.
14. Nugroho, & Setyawan. (2019). Beban kerja dan kinerja di industri perbankan. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 14(2), 88–99.
15. Putra, & Yulianti. (2020). Analisis keseimbangan beban kerja terhadap produktivitas dan kualitas layanan perusahaan jasa transportasi. *Jurnal Transportasi dan Logistik*, 7(2), 101–114.
16. Putri, & Hidayat. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 89–102.
17. Rahayu, & Putri. (2024). Pengelolaan beban kerja terencana dalam meningkatkan disiplin dan pencapaian target organisasi di sektor jasa. *Jurnal Manajemen Operasional*, 10(1), 45–59.
18. Rahim, Sjafrudin, & Prafitaningrum. (2022). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(3), 177–190.
19. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
20. Sari, & Nugraha. (2021). Hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan BUMN. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 134–147.
21. Satoto. (2023). Kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 67–80.
22. Silaen, Sinambela, & Simanjuntak. (2021). *Kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya*. Medan: Penerbit Kita Tulis.
23. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. rev.). Bandung: Alfabeta.
24. Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Offset.
25. Wang, J., Chen, L., & Zhao, X. (2024). Work motivation as a strong predictor of individual job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 189–205.
26. Wulandari. (2022). Pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga keuangan mikro. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(2), 150–165.
27. Yani, & Andani. (2024). Strategi peningkatan kinerja melalui sistem penghargaan dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen Strategis*, 11(1), 40–53.
28. Yuliana, & Suryadi. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target di sektor jasa keuangan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 13(1), 77–88.