



Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

Putra Abyan^{1*}, Rohman Wilian², Dian Mala Fithriani Aira³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: abyanputra2312@gmail.com¹

Abstrak: *This study aims to determine the effect of the role of work motivation as a mediating variable between workload on employee performance at Perumda Air Minum Tirta Sakti, Kerinci Regency. The method used is quantitative analysis with data collection techniques by distributing questionnaires to 86 respondents. Data were collected using a Likert-scale-based questionnaire, and hypothesis testing used descriptive analysis techniques using SmartPLS 4 software. This study uses Outer Model testing, namely convergent Validity, Discriminant Validity, composite reliability and Inner Model testing, namely R-Square and Bootstrapping. The results of the study indicate that (1) workload has a positive and significant effect on employee performance. So the higher the workload, the higher the employee performance will be. (2) Workload has a positive and significant effect on work motivation. The higher the workload, the greater the motivation that arises in an employee. (3) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. If employees are motivated to work, their performance will be higher and improve. Conversely, if employees are less motivated, they will not be able to do their work well, so their performance will be less than optimal. (4) Work motivation can mediate between workload and employee performance. Employees who have high motivation can complete high workloads because this motivation encourages them to do their work with more enthusiasm and can determine efforts to achieve predetermined goals.*

Keywords: *Employee Performance; Kerinci Regency; Motivation; SmartPLS 4 software; Workload.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 86 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala likert, dan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Penelitian ini menggunakan pengujian Outer Model yaitu convergent Validity, Discriminant Validity, composite reliability dan pengujian Inner Model yaitu R-Square dan Bootstrapping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin besar juga motivasi yang timbul pada diri seorang karyawan. (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan telah termotivasi dalam bekerja maka akan semakin tinggi dan meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika karyawan kurang termotivasi maka karyawan tersebut tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan kurang optimal. (4) motivasi kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka beban kerja yang tinggi dapat diselesaikan karena motivasi ini mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan mereka agar lebih bersemangat dan dapat menentukan upaya untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kabupaten Kerinci; Kinerja Karyawan; Motivasi; Perangkat Lunak SmartPLS 4.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya termasuk teknologi modern. Sumber daya manusia yang baik akan mampu melaksanakan aktivitas-aktivitas perusahaan dengan lebih maksimal dan meminimalisir kerugian (Auliana & Achmad, 2023). Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh

Naskah Masuk: 11 September 2025; 25 September 2025; Diterima: 09 Oktober 2025; Terbit: 13 Oktober 2025

perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan.

Permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kedudukan sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan aktivitas yang dilakukan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam kelangsungan perusahaan, sehingga perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Adisti et al., 2024).

Sebagai salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan. Yulianis et al., (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja.

Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci mempunyai banyak target, baik itu target penyelesaian pemasangan baru, perbaikan pipa utama, perbaikan meteran maupun penanganan keluhan pelanggan. Para karyawan harus bekerja lebih karena banyaknya target yang harus diselesaikan menjadikan jam kerja kadang kala tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan bagi para karyawan. Jika beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta terlalu berat menyebabkan karyawan seringkali bekerja melebihi batas pekerjaan yang seharusnya.

Salah satu hal yang mungkin dapat mengganggu kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Budiawan & Widiastuti, (2024) beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan/unit organisasi tertentu dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu. Pihak Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci harus tetap memikirkan kepuasan pelanggan karena banyak masyarakat Kerinci yang menjadi pelanggan dan tentunya kehidupan masyarakat tidak terlepas dari air yang menjadi salah satu hal paling penting dalam kehidupan. Jadi Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci harus menyelesaikan perbaikan sesegera mungkin dan hal tersebut menjadi resiko karyawan padahal permasalahan tersebut bukan berasal dari karyawan misalnya kebocoran mendadak yang membuat beban kerja karyawan menjadi berat.

Beban kerja yang terlalu besar daripada kapasitas kerja (*overload*) akan menimbulkan performa kerja yang tidak baik sedangkan beban kerja yang kurang menyebabkan rendahnya

motivasi kerja. Oleh karena itu, beban kerja perlu diimbangi dengan adanya motivasi agar tercipta semangat kerja yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga orang tersebut dapat mencapai tujuannya. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya kinerja organisasi (Yusuf Indrajaaya, 2023).

Motivasi juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Dengan masih banyaknya karyawan yang kemauan kerjanya serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masih belum maksimal dan masih banyak karyawan yang kurang puas dengan prestasi yang didapat selama bekerja. Motivasi kerja penting sebab motivasi sebagai motor penggerak untuk setiap karyawan agar bertindak dan melakukan sesuatu. Pekerjaan tidak akan optimal ketika tidak mempunyai motivasi dalam diri sendiri. Dengan memiliki motivasi kerja maka seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu hasil kerja atau prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dan didalamnya termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fitri et al., 2023). Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan serangkaian tindakan yang disusun untuk mengevaluasi tingkat kompetensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan dengan sukses, keberhasilan yang dicapai oleh organisasi sebagai hasil kontribusi karyawan, dan penempatan serta pemanfaatan sumber daya organisasi yang efektif dan efisien yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi target organisasi yang ditentukan (Alkandi et al., 2023). Kinerja karyawan mengacu pada tingkat upaya yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan atau upaya yang dilakukan untuk tugas tertentu.

Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung lebih produktif karena mereka menyelesaikan tugas secara efisien, memenuhi tenggat waktu, dan memberikan hasil. Peningkatan produktivitas ini menghasilkan output yang lebih tinggi dan pada gilirannya, efisiensi bisnis yang lebih besar. Selain itu, karyawan yang berkinerja tinggi sering kali berkontribusi pada inovasi dan pemecahan masalah dalam organisasi (Thi Nong et al., 2024). Karyawan dapat mengidentifikasi peluang untuk perbaikan, menyarankan inovasi, solusi, dan beradaptasi dengan kondisi pasar yang berubah secara lebih efektif, yang membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif dalam industrinya, yang berkontribusi pada kinerja dan keberlanjutan jangka panjang.

Beban Kerja

Beban kerja karyawan dan kompleksitas tugas merupakan fungsi dari struktur organisasi. Bahkan dalam organisasi yang sama, persyaratan tugas karyawan bervariasi karena karyawan dengan pangkat yang sama mungkin memiliki tugas yang tidak sama. Persepsi karyawan tentang beban kerja sebagai akibat dari perbedaan yang dirasakan antara beban kerjanya dan beban kerja anggota organisasi lainnya dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada kinerja yang menurun (Inegbedion et al., 2020). Perbedaan beban kerja mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan, bidang spesialisasi atau posisi dalam organisasi. Di sebagian besar organisasi, beban kerja karyawan mungkin sebagian besar dipengaruhi oleh departemen tempat mereka bekerja. Namun, bahkan dalam departemen yang sama, tidak ada jaminan bahwa beban kerja karyawan akan seimbang.

Persepsi karyawan dalam menerima tugas-tugas yang ada bukan merupakan beban tetapi merupakan tantangan yang harus ditaklukkan, tuntutan kepada SDM yang berkualitas ini mengakibatkan banyak perusahaan yang mengharapkan karyawannya dapat multitasking agar pekerjaan dapat lebih efisien (Jalali et al., 2023). Karyawan di setiap organisasi memiliki beragam tingkat beban kerja yang mereka hadapi setiap hari. Jika beban kerja berubah, hal ini juga mengubah tingkat motivasi karyawan serta persepsi mereka terhadap beban kerja, ini memiliki implikasi pada kinerja kerja karyawan (Friedel et al., 2025).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari istilah latin “*movere*” yang berarti “bergerak”. Motivasi mencakup proses mempertahankan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Motif dapat dianggap sebagai kondisi batin internal, sedangkan motivasi merupakan kekuatan dinamis yang mendorong individu untuk bertindak (Dorney & Henry, 2022). Dalam konteks organisasi, motivasi karyawan merupakan konstruksi penting yang mendorong keinginan karyawan untuk mengerahkan upaya pribadi dan menyalurkan energi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi karyawan merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Studi menunjukkan bahwa motivasi karyawan dan kinerja karyawan berhubungan positif dengan sistem penghargaan intrinsik dan ekstrinsik (Ibitomi et al., 2022). Motivasi sangat terkait dengan hasil kerja karyawan yang positif. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya dan energi yang tinggi agar terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan berkontribusi terhadap perkembangan organisasi.

Motivasi mendominasi perilaku manusia ketika perilaku organisasi bertujuan untuk mencapai stabilitas psikologis dan emosional dengan memenuhi kebutuhan dasar bawahan atau karyawannya dengan menunjukkan sikap positif dan membantu mereka menyelesaikan masalah (Shahzad, 2023). Dengan tercapainya motivasi, karyawan biasanya menganggap organisasi berpihak pada mereka dan sebagai gantinya, mereka menunjukkan respons yang secara emosional menguntungkan bagi manajer mereka dan akibatnya selalu berupaya meningkatkan perilaku mereka yang lebih bermanfaat bagi organisasi.

3. METODE PENELITIAN

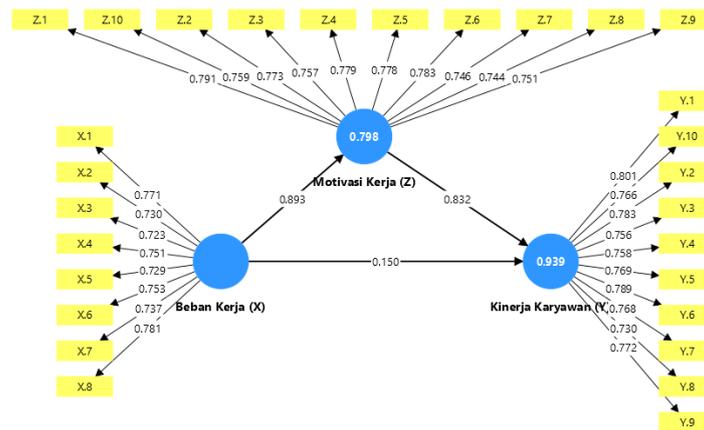
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 86 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala likert, dan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis deskriptif dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Penelitian ini menggunakan pengujian Outer Model yaitu convergent Validity, Discriminant Validity, composite reliability dan pengujian Inner Model yaitu R-Square dan Bootstrapping.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Convergent Validity

Menilai outer model yang pertama yaitu dengan Convergent Validity. Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score component yang diestimasi dengan software SmartPLS 4. Ukuran reflektif individu dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 – 0,6 dianggap cukup memadai. Pada penelitian ini menggunakan 0,7.



Gambar 1. Model Hubungan Kausal Antar Variabel.

Discriminant Validity

Tabel 1. Penilaian Cross Loadings.

Indikator	Kinerja Karyawan (Y)	Beban Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)
Y.1	0.801	0.661	0.776
Y.2	0.783	0.709	0.773
Y.3	0.756	0.716	0.750
Y.4	0.758	0.656	0.733
Y.5	0.769	0.662	0.739
Y.6	0.789	0.722	0.771
Y.7	0.768	0.700	0.720
Y.8	0.730	0.656	0.714
Y.9	0.772	0.698	0.741
Y.10	0.766	0.696	0.714
X.1	0.714	0.771	0.689
X.2	0.613	0.730	0.649
X.3	0.653	0.723	0.633
X.4	0.670	0.751	0.660
X.5	0.677	0.729	0.679
X.6	0.631	0.753	0.649
X.7	0.711	0.737	0.717
X.8	0.659	0.781	0.653
Z.1	0.792	0.684	0.791
Z.2	0.746	0.741	0.773
Z.3	0.689	0.658	0.757
Z.4	0.725	0.679	0.779
Z.5	0.775	0.695	0.778
Z.6	0.749	0.648	0.783
Z.7	0.741	0.718	0.746
Z.8	0.731	0.724	0.744
Z.9	0.696	0.644	0.751
Z.10	0.755	0.644	0.759

Berdasarkan tabel 1 perbandingan nilai *cross loading* > 0,7 dan nilai *cross loading* dari indikator suatu konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* indikator tersebut terhadap konstruk lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa

indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Composite Reliability

Tabel 2. Composite Reliability.

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Kinerja Karyawan (Y)	0.923	0.924	0.935
Beban Kerja (X)	0.922	0.922	0.934
Motivasi Kerja (Z)	0.887	0.887	0.910

Berdasarkan tabel 2 hasil uji *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,70.

Uji Inner Model

R Square

Tabel 3. R-Square.

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,937
Motivasi Kerja (Z)	0,798	0,795

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0,939 dengan nilai Adjusted R-Square 0,937. Nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan yaitu 0,939 atau sebesar 93,9%. Selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0,798 dengan nilai adjusted R-Square 0,795. Nilai R-Square dari variabel motivasi kerja yaitu 0,798 atau sebesar 79,8%.

Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Tabel 4. Bootstrapping.

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (/O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0,150	0,139	0,065	2,309	0,021
Beban Kerja (X) → Motivasi Kerja (Z)	0,893	0,895	0,021	42,756	0,000
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,832	0,845	0,061	13,596	0,000

Hasil pengujian *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pengujian pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,150 dan nilai t-statistics 2,309 > 1,96 dengan tingkat signifikan (p-value) = 0,021 < 0,05. Hasil ini

menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, yang berarti bahwa apabila beban kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka hipotesis 1 diterima.

b. Pengujian pengaruh langsung antara beban kerja terhadap motivasi kerja

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,893 dan nilai t-statistics $42,756 > 1,96$ dengan tingkat signifikan (p-value) = $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan, yang berarti bahwa apabila beban kerja meningkat maka motivasi kerja karyawan akan meningkat juga. Maka hipotesis 2 diterima.

c. Pengujian pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,832 dan nilai t-statistics $13,596 > 1,96$ dengan tingkat signifikan (p-value) = $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, yang berarti bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat juga. Maka hipotesis 3 diterima.

Pengujian pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Tabel 5. Uji Hipotesis *Spesific Indirrect Effect*.

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,743	0,756	0,061	12,147	0,000

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,743 dan nilai t-statistics $12,147 > 1,96$ dengan tingkat signifikan (p-value) = $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka beban kerja yang tinggi dapat diselesaikan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka hipotesis 4 diterima.

Pembahasan

Hasil ini mendukung teori *Job Demands-Resources Model* (JD-R) teori ini menjelaskan bagaimana beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mendukung sumber daya pekerjaan seperti motivasi kerja (Bakker & Demerouti, 2007)

Temuan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan sejalan dengan penelitian oleh (Abdillah et al., 2022), yang menegaskan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, mereka akan tertantang untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja juga memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rudyanto et al., 2021) dengan bertambahnya beban kerja maka motivasi juga akan meningkat. Hal ini bermakna karyawan mampu menjabarkan dan memandang setiap beban kerja dengan baik, seperti memandang beban kerja dari sisi yang positif.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Potu et al., 2021) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.

Temuan penting lainnya adalah peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan (Nugraheni et al., 2022) bahwa terdapat dampak positif peran motivasi kerja dalam memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat memunculkan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam hal ini beban kerja yang ideal dan dikelola dengan baik sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan diberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan keterampilan yang mereka miliki, mereka cenderung termotivasi dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, motivasi kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi, motivasi kerja yang kuat dapat berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang membantu mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja, seperti stres atau kelelahan.

Karyawan yang memiliki dorongan dari dalam diri, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, dan keinginan untuk berkembang, cenderung lebih mampu mempertahankan semangat kerja mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap fokus, produktif, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara optimal.

Saran

Untuk mendukung upaya perbaikan ke depan, disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja baik itu kemampuan kerja sama antar karyawan dan menjalin komunikasi yang efektif sehingga karyawan bisa menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan. Kepada pihak Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci disarankan untuk terus menilai dan menyesuaikan beban kerja agar selaras dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang optimal dan mencapai potensi kinerja terbaik mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, N. S., Satrya, A., & Priyati, R. Y. (2022). Pengaruh penilaian kinerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Direktorat SITP. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(2), 2598–9944. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i1.3044/http> <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3044>
- Adisti, A. A., Nyoman Sawitri, N., Navanti, D., Ali, H., & Asif Khan, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Energi Entelemi Indonesia. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 2(8), 923–942. <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v2i2.2379>
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi primary, secondary, and tertiary industrial sectors: A mediating influence of employee job satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh knowledge management, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4). <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i2.11265>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Budiawan, A., & Widiastuti, N. (2024). Analisis pengaruh beban kerja, kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh motivasi (Studi pada pegawai di Balai Pendidikan Menengah Kabupaten Gunungkidul).
- Dornyei, Z., & Henry, A. (2022). Accounting for long-term motivation and sustained motivated learning: Motivational currents, self-concordant vision, and persistence in language

- learning. *Advances in Motivation Science*, 9, 89–134. <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2021.12.003>
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>
- Friedel, J. I., Davidson, J. B., & Fischer, S. L. (2025). Validating the recommended cumulative rest allowance equation for use in workload management. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 107. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2025.103746>
- Ibitomi, T., Ojatuwase, O., & Eke, T. (2022). Influence of intrinsic reward on employees' performance in deposit money banks in Ondo State, Nigeria. *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 10(3), 528–541. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103032>
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Jalali, M., Esmaeili, R., Habibi, E., Alizadeh, M., & Karimi, A. (2023). Mental workload profile and its relationship with presenteeism, absenteeism and job performance among surgeons: The mediating role of occupational fatigue. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19258>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Rudyanto, B., Faizah, H., & Zulkarnain. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (burnout) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2). <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>
- Shahzad, K. (2023). Effects of motivational and behavioral factors on job productivity: An empirical investigation from academic librarians in Pakistan. *Behavioral Sciences*, 13(1), 41. <https://doi.org/10.3390/bs13010041>
- Thi Nong, N. M., Phuong, N. Q., & Duc-Son, H. (2024). The effect of employee competence and competence-job-fit on business performance through moderating role of social exchange: A study in logistics firms. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 187–197. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2024.10.001>
- Ulifah, M., & Mahfudiyanto. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 299–312. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>

Yulianis, Yulasmi, & Zefriyenni. (2024). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai honorer dengan motivasi sebagai variabel intervening pada sekretariat daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(5), 1858–1868. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1856>