
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, *TEAM WORK*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KOPERASI
TELEKOMUNIKASI SELULAR (KISEL) REGIONAL
I PROVINSI SUMATERA UTARA**

Reza Syahputra¹, Prihatin Lumbanraja², Evawany Yunita Aritonga³
Universitas Sumatera Utara, Medan
e-mail: srezasyahputra22@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the extent of influence of work motivation, workload level, and teamwork on employee performance at PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) Regional I North Sumatra. The approach used in this study is a quantitative method with an associative research type. The number of samples consisted of 110 respondents selected through incidental sampling techniques and calculations using the Slovin formula with an error rate of 10%. The results of the study revealed that work motivation (X1) is the most dominant and significant factor in influencing employee performance, indicated by a significance value of 0.000 and a t-count value of 4.864. In addition, workload (X2) also has a significant influence with a significance value of 0.020, followed by the teamwork variable (X3) which also has a significant influence with a significance of 0.040. These three variables together are proven to have a significant influence on employee performance, as indicated by the results of the F test with a significance value of 0.000. The regression model in this study was able to explain 27.8% of the variation in employee performance ($R^2 = 0.278$), while the remaining 72.2% was explained by other variables not included in the model. These results indicate that efforts to improve employee performance can be done through strengthening motivation, balancing workload arrangements, and increasing the effectiveness of teamwork.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, tingkat beban kerja, serta kerja tim terhadap kinerja karyawan di PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) Regional I Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Jumlah sampel terdiri dari 110 responden yang dipilih melalui teknik insidental sampling dan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja (X1) menjadi faktor paling dominan dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 4,864. Selain itu, beban kerja (X2) juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,020, diikuti oleh variabel kerja sama tim (X3) yang turut memberikan pengaruh signifikan dengan signifikansi 0,040. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Model regresi dalam penelitian ini mampu menjelaskan 27,8% dari variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0,278$), sementara sisanya, sebesar 72,2%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan motivasi, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta peningkatan efektivitas kerja sama dalam tim.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Para pegawai memiliki peranan penting dalam menetapkan perencanaan, sistem kerja, proses operasional, serta target yang ingin dicapai perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki teknologi canggih, hal tersebut tidak akan memberikan dampak positif jika karyawan tidak dilibatkan secara aktif. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena setiap individu memiliki latar belakang, perasaan, pola pikir, dan keinginan yang berbeda-beda (Boari dkk., 2023). Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian khusus terhadap aspek motivasi pegawai, baik melalui insentif finansial maupun penghargaan non-material. Langkah ini diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, fokus utama dari penelitian ini diarahkan pada aspek kinerja pegawai yang menjadi variabel dependen (Y).

Meskipun kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dari pegawai itu sendiri, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Salah satu cara untuk mempertahankan kepuasan kerja adalah dengan menurunkan tingkat stres dan meningkatkan motivasi kerja. Pegawai dengan performa tinggi secara tidak langsung mempengaruhi keberlangsungan dan perkembangan organisasi ke depan (Dahniar dkk., 2020).

Kinerja sebagai ukuran efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan organisasi. Kinerja ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi target baik secara kualitas maupun kuantitas dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini juga berlaku bagi karyawan di PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) Regional I Provinsi Sumatera Utara (SYAM, 2020).

Pegawai di PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) Regional I Sumatera Utara meyakini bahwa

tugas tugas yang mereka emban selaras dengan kapasitas dan keinginan mereka dalam bekerja. Perasaan nyaman dan senang dalam menjalankan tugas dianggap sebagai faktor penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, di antaranya motivasi, kerja tim, dan tingkat beban kerja, yang dalam penelitian ini dijadikan sebagai variabel bebas (X) (Harahap dkk., 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri dkk., 2020) meneliti pengaruh beban kerja, motivasi, serta budaya organisasi terhadap performa kader Posbindu PT M di Kabupaten Banyuwangi. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini mengungkapkan bahwa seluruh variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kader. Berdasarkan hasil koefisien regresi, motivasi dan budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh paling dominan, yang diperkuat dengan nilai $p\text{-value} < 0,05$.

Secara umum, PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) merupakan perusahaan yang berkembang pesat, baik dari segi bisnis maupun jangkauan operasionalnya. Dalam menghadapi kompleksitas bisnis yang berkembang, tantangan pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin besar. Oleh karena itu, variabel seperti motivasi kerja, tingkat beban kerja, dan efektivitas kerja tim memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, khususnya di wilayah Regional I Sumatera yang memiliki persaingan dan dinamika kerja tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana peran motivasi kerja, beban kerja, serta kerja sama tim (*teamwork*) dapat berkontribusi dalam peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Peningkatan tersebut diharapkan dapat menunjang daya saing Kisel dan memperkuat kualitas pelayanan yang diberikan kepada para mitra bisnis maupun pelanggan di tingkat nasional.

METODE

Metode yang digunakan adalah dengan metode asosiatif. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rosadi dkk., 2020). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Siregar, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jenjang pendidikan responden, ditemukan bahwa sebagian besar peserta penelitian berasal dari kalangan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), yakni sebanyak 61 responden atau sekitar 55,5% dari total keseluruhan 110 orang dapat dilihat pada Tabel 1.

Fakta ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai di PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) Regional I Provinsi Sumatera Utara memiliki latar pendidikan menengah, yang kemungkinan besar menempati posisi di bidang operasional atau teknis yang tidak memerlukan gelar pendidikan tinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sementara itu, dilihat dari data distribusi usia, terungkap bahwa sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia antara 30 hingga 35 tahun, dengan jumlah sebanyak 62 orang atau sekitar 56,4% dari total responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Temuan ini menggambarkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada dalam fase usia produktif yang matang, di mana mereka umumnya telah memiliki

pengalaman kerja yang memadai serta menunjukkan kestabilan dalam menjalankan tugas, yang tentunya menjadi aset penting dalam menunjang pencapaian kinerja kerja yang maksimal.

Hasil Uji Validitas

Seluruh indikator penelitian, baik untuk variabel motivasi kerja (X1), beban kerja (X2), kerja sama tim (X3), maupun kinerja pegawai (Y), telah lolos uji validitas. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi Pearson dari masing-masing indikator lebih tinggi dari nilai r tabel (0,1576), menandakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dapat menggambarkan kondisi nyata serta layak digunakan dalam proses analisis lanjutan.

Hasil Uji Realibilitas

Adapun hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki tingkat keandalan yang tinggi, dengan nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas Histogram

Merujuk pada visualisasi histogram, distribusi data dalam penelitian ini menunjukkan pola normal dapat dilihat Gambar 1. Bentuk histogram yang simetris dan terpusat menandakan bahwa sebaran data mengikuti kurva normal, sehingga syarat asumsi dasar dalam pengujian statistik terpenuhi.

Uji Normalitas P-Plot

Analisis melalui grafik P-Plot mengindikasikan bahwa distribusi data mendekati normal dapat dilihat pada Gambar 2.

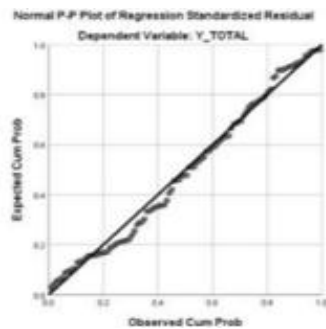
Penyebaran titik-titik data pada garis diagonal mencerminkan kesesuaian data dengan distribusi normal, sehingga data memenuhi prasyarat untuk dilakukan analisis regresi.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

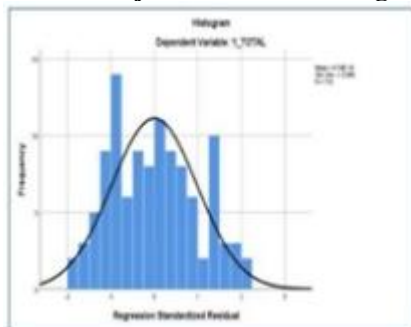
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
SMA	61	55,5	55,5	55,5
S1	22	20	20	75,5
S2	21	19,1	19,1	94,5
S3	6	5,5	5,5	100
Total	110	100	100	

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Valid (%)	Persentase Kumulatif (%)
<25 Tahun	14	12,7	12,7	12,7
25 – 30	15	13,6	13,6	26,4
Tahun 30 – 35	62	56,4	56,4	82,7
>35 Tahun	19	17,3	17,3	100
Total	110	100	100	



Gambar 1 Uji Normalitas Histogram



Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Pengujian ini mengukur sejauh mana perbedaan antara distribusi aktual dan distribusi teoritis, serta menghasilkan nilai probabilitas (*p-value*). Apabila nilai *p* lebih dari 0,05, maka data dinilai terdistribusi secara normal. Pengujian ini menjadi langkah krusial sebelum melanjutkan ke tahapan analisis seperti regresi.

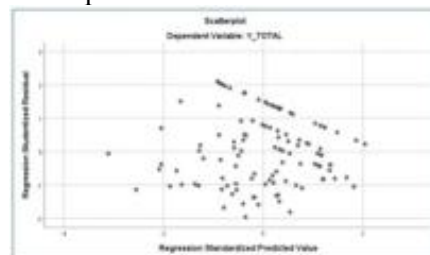
Tabel 3 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji Statistik	Nilai
Jumlah sampel (N)	110
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,079
Keputusan	Data berdistribusi normal

Dari hasil *One-Sample Kolmogorov Smirnov*, diperoleh bahwa data residual menunjukkan sebaran yang mendekati normal secara signifikan. Temuan ini memperkuat keandalan model regresi yang digunakan untuk menilai pengaruh faktor-faktor seperti motivasi kerja, beban tugas, dan sinergi tim terhadap performa pegawai.

Uji Heteroskedastisitas

Visualisasi *scatterplot* residual menggambarkan hubungan antara residual dan nilai prediksi.



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil *scatterplot* residual yang diperoleh dari 110 responden, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di sekitar garis horizontal (residual = 0). Hal ini menunjukkan bahwa asumsi dasar regresi linear terpenuhi, sehingga model yang digunakan valid dan layak dipakai untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan kerja sama tim terhadap performa pegawai pada PT. KISEL Regional I Provinsi Sumatera Utara.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa tidak ditemukan hubungan multikolinearitas antar variabel bebas. Ketiga variabel independen yaitu motivasi kerja, beban kerja, dan kerja tim, menunjukkan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel menyumbangkan informasi unik dan tidak mengalami tumpang tindih signifikan, sehingga dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi.

Tabel 4 Hasil uji multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,975	1,025
Beban Kerja (X2)	0,798	1,253
<i>Team Work</i> (X3)	0,814	1,228

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,839 menandakan bahwa ketika (X1), (X2), dan (X3) diasumsikan tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka kinerja pegawai diperkirakan berada pada angka 5,839. Persamaan model regresinya dirumuskan sebagai berikut: $Y = 5,839 + 0,318X1 + 0,305X2 + 0,371X3 + e$. Koefisien pada masing-masing variabel positif, yang berarti bahwa seluruh variabel independen memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error
Konstanta	5,839	5,786
Motivasi Kerja	0,318	0,066
Beban Kerja	0,305	0,15
<i>Team Work</i>	0,371	0,178

Uji t

Uji t membandingkan nilai t hitung dengan t tabel untuk menilai signifikansi pengaruh variabel independen. Nilai t tabel adalah 1,65936 pada signifikansi 5%.

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Sig. (p-value)
Motivasi Kerja (X1)	4,795	0
Beban Kerja (X2)	2,038	0,044
<i>Team Work</i> (X3)	2,084	0,04

Hasil Uji F

Selanjutnya, nilai F hitung sebesar 13,840 yang lebih besar dibanding F tabel 2,69, serta tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan motivasi kerja, beban kerja, dan kerja sama tim secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model ini secara statistik valid dan mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel tersebut secara simultan.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	F-hitung	Sig. (p-value)
Regresi	13,84	0,000 ^b

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,257, yang mengindikasikan bahwa 25,7% perubahan dalam kinerja karyawan dapat diterangkan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Sisanya, sebesar 74,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk

dalam model ini, misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau keterampilan individu.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	F-hitung	Sig. (<i>p-value</i>)
Regresi	13,84	0,000 ^b

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) merupakan faktor paling dominan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (Kisel) Regional I Sumatera Utara, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 dan t-hitung tertinggi (4,864). Kerja sama tim (X3) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,040, menegaskan pentingnya kolaborasi dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja.

Sementara itu, beban kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,020, yang menunjukkan bahwa pengaturan beban kerja yang proporsional berkontribusi terhadap efisiensi kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000. Model regresi yang digunakan mampu menjelaskan 27,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan 72,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Boari, Y., Ottow, U., Papua, G., Hikmawati, I., Samsuddin, H., Lahat, U. S., & Selatan, P. S. (2023).

Sumber daya manusia sumber daya manusia (Nomor September).

- Dahniar, D., Yusrizal, Y., & Usman, N. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Trumon Raya. *Visipena*, 11(2), 474–488. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i2.1232>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Putri, K. N., Sandra, C., & Witcahyo, E. (2020). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Kader Posbindu PTM Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Kesehatan*, 8(2), 87–95. <https://doi.org/10.25047/j-kes.v8i2.122>
- Rosadi, A. A. S., & Purnomo, Y. J. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Pegawai PT Raudah Utama Cianjur. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 357–367. <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.10865>
- Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *ALACRITY: Journal of Education*, 39–48. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2>
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>