



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22391-22400

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan

Andini Damayanti<sup>1</sup>, Kenny Astria<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: [andinidamayanti02@gmail.com](mailto:andinidamayanti02@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(6,599 &gt; 2,002)</math>. Hal ini berarti <math>H_1</math> diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja (<math>X_1</math>) terhadap Kinerja Pegawai (<math>Y</math>). Sedangkan diperoleh nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(7,845 &gt; 2,002)</math>. Hal ini berarti <math>H_2</math> diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja Pegawai (<math>Y</math>). Serta uji hipotesis diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> atau <math>(39,546 &gt; 3,159)</math>. Hal ini berarti <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_3</math> diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian presentase pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 58,1 % sedangkan sisanya sebesar 41,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b></p>	
<p>Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p>
<p><b>Keywords:</b></p>	<p><i>This research aims to determine the effect of workload and work motivation on employee performance in East Ciputat District, South Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used slovin sampling and the sample obtained in this study was 60 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on statistical tests, the calculated <math>t</math></i></p>
<p><i>Workload, Work Motivation, Employee Performance</i></p>	

---

*value > t table or (6.599 > 2.002) is obtained. This means that H1 is accepted, meaning there is a positive and significant influence between Workload (X1) on Employee Performance (Y). Meanwhile, the calculated t value > t table or (7.845 > 2.002) is obtained. This means that H2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y). As well as the hypothesis test, the calculated F value > F table or (39.546 > 3.159) was obtained. This means that H0 is rejected and H3 is accepted, meaning that there is a simultaneous positive and significant influence on Workload and Work Motivation on Employee Performance. Thus, the percentage influence of workload and work motivation on employee performance is 58.1%, while the remaining 41.9% is influenced by other factors.*

---

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi dalam perkembangannya dituntut mampu menciptakan sumber daya yang unggul untuk selalu menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu menjadi pribadi yang mampu meningkatkan akademis agar menciptakan potensi yang maksimal dalam dirinya. SDM adalah salah satu faktor paling signifikan dalam memutuskan apakah bisnis atau organisasi dapat tumbuh dan berkembang.

Sumber daya manusia memungkinkan sumber daya lain untuk beroperasi dengan sukses dan efisien, maka organisasi memerlukan penciptaan sumber daya manusia yang terencana. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil serta bertanggungjawab terhadap tugas dan jabatannya mampu menjalankan pekerjaan mereka dengan baik sehingga sangat penting untuk keberhasilan bisnis atau organisasi apa pun, selain itu khususnya setiap perusahaan atau organisasi harus menentukan beban kerja yang sesuai dan memotivasi para karyawannya agar mereka bisa lebih menghargai pekerjaannya.

Kantor Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan merupakan kantor Pemerintahan Daerah yang melaksanakan kewajibannya sebagai tempat pelayanan masyarakat di wilayah setempat. Seperti instansi pemerintah pada umumnya Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan juga memiliki permasalahan, permasalahan yang sering muncul terjadi dalam pelaksanaan kinerja pegawai, baik orang tersebut merupakan ASN (Aparatur Sipil Negara) atau bukan. Oleh karena itu, instansi harus memprioritaskan pengembangan sumber daya manusianya untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi memberikan motivasi pada karyawannya ketika beban kerja yang tinggi untuk menjamin kelancaran dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab nya. Karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya jika mereka menjalankan potensi penuhnya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi umumnya akan menghargai, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, dan secara konsisten membutuhkan motivasi yang dapat menumbuhkan kemampuan untuk menyesuaikan diri menghadapi perubahan yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang ini, penulis berencana untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan”

## **KAJIAN LITERATUR**

## **Beban Kerja**

Menurut Kusuma (2020:206) “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut Siswanto (2017:38) “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi”. Menurut Mudayana (2016:4) “Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”

## **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri”. Menurut Sedarmayanti (2017:154) “Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif dan negatif.” Menurut Arisanti (2019:104) menyatakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia agar bekerja dengan rajin dan antusias demi mencapai hasil yang optimal.

## **Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2017:94) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu”. Menurut Sedarmayanti (2017:463), “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika”. Menurut Sinambela (2019:11) “Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8) adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis”. Penelitian ini termasuk dalam metode deskriptif kuantitatif karena penelitian ini mencari pengaruh yaitu fenomena beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan yang dilaksanakan selama 8 bulan yang dimulai dari bulan November 2023 sampai bulan Juni 2024. Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan populasinya berjumlah 74 karyawan dengan mengambil Sampling slovin, Menurut Sugiyono (2017:83) Rumus sampling slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang diambil 60 karyawan non pns. Pengumpulan data primer dicoba dengan melaksanakan survei langsung dan kuesioner untuk mendapatkan informasi yang akurat. Teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji f) dengan bantuan software SPSS versi 27.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Analisis Regresi Linier

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X<sub>1</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,232	3,614		4,768	,000
	BEBAN KERJA	,578	,088	,655	6,599	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Seperti pada tabel diatas, secara keseluruhan persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = a + bX$ , dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,232 + 0,578 X_1$ . Sehingga dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- $\alpha$  adalah nilai konstanta dari *Unstandardized Coefficients*. Nilai tersebut sebesar 17,232 yang berarti variabel beban kerja ( $X_1$ ) bernilai 0 atau tidak ada sehingga memiliki nilai kinerja pegawai sebesar 17,232.
- $b$  adalah nilai koefisien regresi. Nilainya adalah 0,578 artinya dengan konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja ( $X_1$ ), sehingga pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) setiap perubahan 1 –unit terjadi perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,578. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif dan dapat dikatakan bahwa variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh positif. Sehingga menghasilkan persamaan regresi menjadi  $Y = 17,232 + 0,578 X$ .

**Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana (X<sub>2</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,082	3,317		4,547	,000
	MOTIVASI KERJA	,641	,082	,718	7,845	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Seperti pada tabel diatas, secara keseluruhan persamaan regresi linear sederhana yaitu  $Y = a + bX$  dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,082 + 0,641 X$ . Sehingga dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- $\alpha$  adalah nilai konstanta dari *Unstandardized Coefficients*. Nilai tersebut sebesar 15,082 yang berarti variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak ada sehingga memiliki nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 15,082.
- $b$  adalah nilai koefisien regresi. Nilainya adalah 0,641 artinya bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), sehingga pada variabel

motivasi kerja ( $X_2$ ) setiap perubahan 1 –unit terjadi perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,641. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif dan dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh positif. Sehingga menghasilkan persamaan regresi menjadi  $Y = 15,082 + 0,641$

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,654	3,440		3,097	,003
	BEBAN KERJA	,295	,098	,334	3,005	,004
	MOTIVASI KERJA	,452	,099	,505	4,553	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Seperti pada tabel 1 diatas, dari hasil pengujian diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,654 + 0,295 X_1 + 0,452 X_2$ . Kesimpulan tersebut sebagai berikut:

- Nilai  $b = 10,654$  menyatakan jika variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) stabil atau tidak berubah, maka nilai konsistensi kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 10,654.
- Nilai  $b_1 = 0,295$  menyatakan bahwa jika beban kerja ( $X_1$ ) bertambah, maka motivasi kerja ( $X_2$ ) akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,295 dengan asumsi bernilai tetap atau tidak berubah nilai motivasi kerja ( $X_2$ ).
- Nilai  $b_2 = 0,452$  menyatakan bahwa jika motivasi kerja ( $X_2$ ) bertambah, maka disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengalami peningkatan kinerja sebesar 0,452 dengan asumsi bernilai tetap atau tidak berubah nilai beban kerja ( $X_2$ ).

**Uji Koefisien Korelasi**

**Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial ( $X_1$ )**

Correlations			
		BEBAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	,655**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,655 seperti terlihat pada tabel di atas. Sehingga termasuk pada kategori “Kuat” yaitu antara 0,600 – 0,799. Artinya memiliki tingkat hubungan yang “Kuat” antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial (X<sub>2</sub>)**

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	,718**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,718 seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Sehingga termasuk pada kategori “Kuat” yaitu antara 0,600 – 0,799. Artinya menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang “Kuat” antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	
					F Change	df1	df2		
1	,762 <sup>a</sup>	,581	3,00071	,581	39,546	2	57	,000	

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Koefisien korelasi untuk hubungan ini adalah 0,762 masuk pada interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang “Kuat”

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial (X<sub>1</sub>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 <sup>a</sup>	,429	,419	3,474

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,429. Oleh karena itu 42,9% variabel beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya (100% - 42,9%) = 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X<sub>2</sub>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 <sup>a</sup>	,515	,506	3,202
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Menurut tabel diatas koefisien determinasi adalah 0,515. Oleh karena itu 51,5% variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya (100% - 51,5%) = 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 <sup>a</sup>	,581	,566	3,001
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Seperti pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi memperoleh 0,581 sehingga variabel beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,1% sedangkan sisanya (100% - 58,1%) = 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Uji t (X<sub>1</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,232	3,614		4,768	,000
	BEBAN KERJA	,578	,088	,655	6,599	,000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau (6,599 > 2,002) dan nilai signifikan < 0,050 atau (0,000 < 0,050) maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Uji t (X<sub>2</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,082	3,317		4,547	,000
	MOTIVASI KERJA	,641	,082	,718	7,845	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel atau (7,845 > 2,002) dan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Uji F Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	712,157	2	356,078	39,546	,000 <sup>b</sup>
	Residual	513,243	57	9,004		
	Total	1225,400	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau (39,546 > 3,159) maka H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan Penelitian

#### 1. Pengaruh Beban Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi  $Y = 17,232 + 0,578 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,655 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,429 atau sebesar 42,9 % sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,599 > 2,002). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifdah Septiani, Reza Aril Ahri, Andi Surahman Batara yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. Dimana dalam penelitian diperoleh bahwa beban kerja sangat



berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dimana dari penelitian tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi  $Y = 15,082 + 0,641 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,718 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,515 atau sebesar 51,5 % sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,845 > 2,002$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supriadi, Telly Pauline Ulviana Siwi, Dedi Chandra, Firdanita Wandira yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Proyek Sumatera Bagian Selatan II. Dimana dari penelitian tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi  $Y = 10,654 + 0,295 X_1 + 0,452 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,762 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,581 atau sebesar 58,1 % sedangkan sisanya sebesar 41,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $39,546 > 3,159$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat kembali dengan melihat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldi Zibrani yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. Dimana dari penelitian tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Pembahasan mengenai beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, beserta hasil analisis yang dilakukan di Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan dengan 60 responden dari 74 populasi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 17,232 + 0,578X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,655 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,429 atau sebesar 42,9 % sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Serta uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,599 > 2,002$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 15,082 + 0,641 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,718 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai

determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,515 atau sebesar 51,5 % sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Serta uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,845 > 2,002$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Terdapat pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi  $Y = 10,654 + 0,295 X_1 + 0,452 X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,762 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,581 atau sebesar 58,1 % sedangkan sisanya sebesar 41,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Serta uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $39,546 > 3,159$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## REFERENSI

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. 2(1), 101–118
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 19. Jakarta : Bumi Aksara. 94
- Kusuma Merta Dan Welly Hartono. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sembilan Pilar Utama*. 206
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 93
- Mudayana, A. A. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RS Nurhidayah Bantul*. Kes Mas. Vol.4.No.2. 4
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT Rafika Aditama. 154
- Sinambela, P. D. L. P., & Sinambela, D. S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Siswanto, S(2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi aksara
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta