

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo

Arga Restu Susanto^{1*}, Sutarno²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespodensi: argasusanto23@gmail.com

Diterima: 17-09-2024 | Disetujui: 18-09-2024 | Diterbitkan: 19-09-2024

ABSTRACT

The State Civil Apparatus (ASN) is the frontline in carrying out government-based community services so that the resulting performance must be good and quality. The Polokarto District work unit, Sukoharjo Regency, is one of the agencies experiencing problems with decreased employee performance which in the pre-survey research is thought to be influenced by work motivation and workload. The purpose of this study was to analyse the significant effect of work motivation and workload on employee performance. The population in this study were 41 employees. The number of samples used was 33 ASNs who worked at the Polokarto District Office, Sukoharjo Regency using purposive sampling technique. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique uses validity test, reliability test, classical assumption test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination test. Hypothesis testing obtained that work motivation has a significant effect on employee performance at the Polokarto District Office, Sukoharjo Regency, while workload has no significant effect on employee performance at the Polokarto District Office, Sukoharjo Regency.

Keywords: Work Motivation; Workload; Employee Performance

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan garda terdepan dalam menjalankan pelayanan masyarakat berbasis pemerintahan sehingga kinerja yang dihasilkan haruslah baik dan berkualitas. Satuan kerja Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo menjadi salah satu instansi yang mengalami permasalahan penurunan kinerja pegawai di mana pada penelitian prasurvei diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini sebanyak 41 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 orang ASN yang bekerja di Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Uji hipotesis diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

Katakunci: Motivasi Kerja; Beban Kerja; Kinerja Pegawai.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Restu Susanto, A., & Sutarno. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 528-539. <https://doi.org/10.62710/hcjyhh39>

PENDAHULUAN

Kecamatan Polokarto berperan sebagai unit kerja otonom di Kabupaten Sukoharjo dengan tanggung jawab utama merancang strategi jangka panjang, program, dan kegiatan kerja di tingkat kecamatan. Unit ini juga menjalankan fungsi pemerintahan umum, memfasilitasi pemberdayaan masyarakat, serta memberikan pelayanan publik yang komprehensif di wilayah kecamatan. Kecamatan Polokarto sendiri terdiri dari 41 pegawai di mana kantornya berlokasi di Jalan Wandyo Pranoto No. 8, Jatirejo, Mranggen, Kecamatan Polokarto, Kabupaten Sukoharjo.

Fenomena permasalahan terkait kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polokarto menjadikan wilayah ini sebagai subjek yang penting untuk diteliti, karena masih terdapat kinerja pegawai yang belum mencapai tingkat optimal, sehingga pencapaian target yang telah ditetapkan tidak memenuhi harapan. Masalah ini ditandai dengan adanya tren penurunan kinerja pegawai, yang terlihat melalui data SKP sebagai indikator penilaian kinerja pegawai di instansi pemerintahan, atau dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). SKP berfungsi sebagai panduan target kinerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai atau ASN. Data SKP memberikan gambaran mengenai sejauh mana capaian kinerja ASN telah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Adanya tren penurunan kinerja ini mampu memengaruhi tingkat pelayanan dan kepuasan masyarakat di Kecamatan Polokarto ke arah yang kurang baik, sehingga instansi perlu memperhatikan betul kinerja pegawainya. Pentingnya memperhatikan kinerja pegawai sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan survei pra penelitian dengan membagikan kuesioner kepada pegawai, meliputi ASN dan PPPK yang bekerja di Kantor Kecamatan Polokarto diperoleh faktor-faktor yang bermasalah dan diduga menjadi faktor yang memengaruhi penurunan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Berikut adalah sajian data mengenai faktor permasalahan yang mampu memengaruhi kinerja pegawai yang diisi oleh pegawai Kantor Kecamatan Polokarto sebanyak 15 pegawai.

Tabel 1. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Kemampuan dan Keahlian

Indikator	Ya	Tidak
Pekerjaan atau tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya sehingga saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	100%	-
Pengetahuan		
Saya tahu dan paham atas pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepada saya sehingga saya mampu menyelesaikannya dengan baik	86,7%	13,3%
Beban Kerja		
Pimpinan membebankan pekerjaan yang tidak terlalu banyak kepada saya sehingga saya jarang untuk melembur untuk menyelesaikannya	46,7%	53,3%

Kepribadian		
Saya pribadi yang bekerja keras sehingga saya berusaha untuk bekerja memenuhi target capaian kerja dengan waktu yang efektif	73,3%	26,7%
Motivasi Kerja		
Instansi selalu memberikan penghargaan setiap bulannya <u>agar pegawai termotivasi untuk bekerja sesuai target capaian</u>	40%	60%
Kepemimpinan		
Pimpinan memberikan pekerjaan atau tugas untuk bawahan serta selalu memberikan pengarahan mengenai solusi dalam menyelesaikannya	80%	20%
Disiplin Kerja		
Saya menaati peraturan yang berlaku, termasuk datang tepat waktu dan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan peraturan yang berlaku	80%	20%
Budaya Kerja		
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan cara tidak sering mengobrol saat bekerja sehingga waktu yang digunakan dapat optimal	73,3%	26,7%
Kepuasan Kerja		
Saya merasa puas dengan capaian kerja yang telah saya hasilkan	53,3%	46,7%
Lingkungan Kerja		
Lingkungan tempat saya bekerja bersih, rapi dan memiliki sirkulasi udara yang cukup sehingga membuat saya nyaman saat bekerja	80%	20%

(Sumber: Kuesioner pra penelitian pegawai Kantor Kec. Polokarto, 2024)

Berdasarkan kuesioner pra penelitian diperoleh faktor-faktor yang mampu memengaruhi kinerja pegawai, baik ASN dan PPPK Kecamatan Polokarto. Hasil kuesioner survei pendahulu di atas diketahui variabel beban kerja dan motivasi kerja memiliki jawaban responden yang menyatakan “Tidak” > yang menyatakan “Ya” sehingga disimpulkan pegawai memiliki beban kerja yang tinggi dan instansi tidak memberikan penghargaan terhadap pegawai agar meningkat motivasinya. Berdasarkan observasi dan wawancara pribadi dengan beberapa pegawai di Kecamatan, beberapa pegawai mengatakan bahwa seringkali mendapatkan volume tugas yang di luar kapasitas sehingga beban kerja yang dimiliki terlalu besar, bahkan seringkali mengambil lembur untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Faktor pertama yang mampu memengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polokarto adalah motivasi kerja. Motivasi kerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2017: 61) sebagai “motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi”. Survei pra penelitian mengenai motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Polokarto diperoleh

permasalahan sebanyak 60% sampel pegawai kurang termotivasi untuk bekerja sesuai dengan capaian target secara cepat dan tepat yang disebabkan kurangnya instansi dalam memberikan penghargaan setiap bulannya. Kurangnya motivasi kerja ini mampu membuat pegawai seringkali malas untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, sehingga memungkinkan pekerjaan yang menumpuk di akhir tahun dengan dampak capaian kerja tidak sesuai target. Capaian kerja yang tidak sesuai target inilah yang mampu memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan kurangnya motivasi mampu memengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Penelitian mengenai motivasi kerja telah dilakukan oleh Kusumaningsih dan Riauwanto (2021), Judanto (2021), serta Mulia dan Saputra (2021) yang memaparkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian dari Syahidin, Syafii dan Sirojuzilam (2022) serta Habib, Jannang dan Soleman (2022) yang memaparkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Determinan kedua yang mampu memengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Polokarto adalah beban kerja. Beban kerja didefinisikan oleh Koesomowidjojo (2017:21) sebagai “beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu”. Berdasarkan tabel I, permasalahan yang terjadi mengenai beban kerja di mana sebanyak 53,3% pegawai Kantor Kecamatan Polokarto mengaku memiliki beban pekerjaan yang banyak sehingga mengharuskan pegawai untuk melembur. Beban kerja yang terlalu besar bagi pegawai mampu menurunkan kinerja pegawai tersebut karena adanya beban kerja yang besar membuat pegawai merasa tertekan dan memungkinkan terjadinya stres. Penelitian mengenai beban kerja dilakukan oleh Kusumaningsih dan Riauwanto (2021), Fadyla dan Rumenang (2021), serta Haryanto (2021) yang memaparkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian oleh Wale, Carcia dan Silva (2023) dengan Efendi, Sofyan dan Iskandarsyah (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif yang berupa nilai-nilai kinerja (SKP) pegawai Kecamatan Polokarto dan skor hasil pengukuran motivasi kerja serta beban kerja menggunakan skala Likert menjadi dasar analisis dalam penelitian ini. Populasi pada penelitian ini sebanyak 41 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 orang ASN yang bekerja di Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo dengan menggunakan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,002	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.10	0,003	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas konstruk motivasi kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan (X1.1-X1.10) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner motivasi kerja dapat dianggap sah atau valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,001	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,001	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas konstruk beban kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan (X2.1-X2.9) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner beban kerja dapat dianggap sah atau valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas konstruk kinerja pegawai, hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan (Y.1-Y.9) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner kinerja pegawai dapat dianggap sah atau valid.

2) Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,825	$> 0,60$	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,828	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,907	$> 0,60$	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel, diketahui variabel motivasi kerja didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,825 > 0,60$, beban kerja sebesar $0,828 > 0,60$, dan kinerja pegawai sebesar $0,907 > 0,60$, sehingga seluruh item kuesioner dari variabel keseluruhan dikatakan reliabel.

3) Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0,981	1,019
	Beban Kerja	0,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance untuk

Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo
(Restu Susanto, et al.)

variabel motivasi kerja (X1) sebesar $0,981 > 0,10$ dan beban kerja sebesar $0,981 > 0,10$, kemudian nilai VIF variabel motivasi kerja diperoleh sebesar $1,019 < 10$ dan variabel beban kerja sebesar $1,019 < 10$ sehingga semua variabel dikatakan lolos uji multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,650	4,131		2,094	0,045
Motivasi Kerja	-0,102	0,088	-0,207	-1,164	0,254
Beban Kerja	-0,061	0,074	-0,147	-0,828	0,414

a. Dependent Variable: ABSRES_3

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel tersebut mengenai uji heteroskedastisitas diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) sebesar $0,254 > 0,05$ dan variabel beban kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,414 > 0,05$, artinya keseluruhan variabel dikatakan lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,12860411
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,082
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel tersebut mengenai uji normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, artinya residual terdistribusi normal sehingga residual dikatakan lolos uji normalitas.

4) Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,792	6,655		1,471	0,152
Motivasi Kerja	0,663	0,142	0,656	4,683	0,000
Beban Kerja	-0,078	0,119	-0,091	-0,650	0,520

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Model regresi yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh tingkat motivasi kerja (X1) dan secara negatif oleh tingkat beban kerja (X2). Setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,663 satuan, dengan asumsi beban kerja tetap. Sebaliknya, peningkatan satu satuan pada beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai dengan nilai -0,078, dengan asumsi motivasi kerja tetap.

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,792	6,655		1,471	0,152
Motivasi Kerja	0,663	0,142	0,656	4,683	0,000
Beban Kerja	-0,078	0,119	-0,091	-0,650	0,520

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$), sebaliknya analisis data tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja pegawai ($0,520 > 0,05$).

Tabel 11. Hasil Uji F (Ketepatan Model)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	228,961	2	114,480	10,965
	Residual	313,221	30	10,441	
	Total	542,182	32		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel tersebut diketahui bila nilai F hitung sebesar 10,965 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, model pengaruh X1 (motivasi kerja) dan X2 (beban kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dikatakan sudah tepat.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,650 ^a	0,422	0,384	3,23121
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (adjusted R^2) pada model ini diketahui sebesar 0,384, artinya variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (beban kerja) mampu menjelaskan pengaruh terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 38,4%. Sisanya (100% - 38,4%) = 61,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya, disiplin kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, komunikasi, kompensasi dan sebagainya.

5) Hasil dan Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo sehingga H1 terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan semakin meningkat motivasi kerja terutama dalam upaya saling membantu di antara pegawai apabila terjadi masalah, maka semakin meningkatkan kinerja terutama dalam mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan apabila terjadi kesalahan. Motivasi memiliki arah hubungan positif di mana semakin besar atau tinggi motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh pegawai (Hasibuan, 2017:80). Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Kusumaningsih dan Riauwanto (2021), Judanto (2021), serta Mulia dan Saputra (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo diperoleh nilai rata-rata yang tinggi terutama pada pemenuhan kebutuhan fisik pegawai di mana pekerjaan pegawai yang didukung adanya sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi sehingga timbul dorongan pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kinerja yang ditetapkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan dalam memberikan kinerja terbaiknya, terlebih kebutuhannya dalam bekerja telah tercukupi sehingga motivasi kerja mampu memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian diperoleh beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Polokarto Kabupaten Sukoharjo H2 tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian menunjukkan semakin meningkat beban kerja terutama dalam pemberian beban kerja yang banyak sehingga mengharuskan pegawai mengambil jam lembur, maka semakin menurun kinerja terutama dalam mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan apabila terjadi kesalahan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Wale, Carcia dan Silva (2023) dengan Efendi, Sofyan dan Iskandarsyah (2022) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga dihasilkan hubungan negatif beban kerja terhadap kinerja pegawai yang artinya apabila beban kerja

meningkat maka kinerja yang dihasilkan justru menurun. Hasil ini didukung oleh adanya teori mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai yang tergolong pada hubungan negatif di mana semakin tinggi atau besarnya beban kerja pegawai, maka kinerja pegawai ikut menurun (Koesomowidjojo, 2017: 53). Hal ini dapat terjadi dikarenakan terdapat target kerja yang melekat terlebih pada status ASN di mana beban kerja yang tinggi jika kinerja yang harus dihasilkan tiap pegawai terikat dalam peraturan dan perundang-undangan, maka ingin tidak ingin pegawai tetap menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan capaian kinerja yang ditetapkan pemerintah. Tak hanya itu, hasil yang tidak signifikan ini dapat dimungkinkan karena adanya faktor lain yang lebih mampu memengaruhi kinerja pegawai secara masif tetapi belum diteliti sehingga menjadi keterbatasan dalam penelitian. Disimpulkan bahwa tingginya beban kerja yang dipikul oleh seorang pegawai belum tentu menjadi faktor yang mampu memengaruhi kinerja pegawai secara masif, beban kerja yang tinggi tidak bisa menjadi prediktor meningkat atau menurunnya kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disampaikan, dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polokarto, Kabupaten Sukoharjo, sehingga hipotesis pertama terbukti benar.
2. Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polokarto, Kabupaten Sukoharjo, sehingga hipotesis kedua tidak terbukti benar.

Keterbatasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,384, yang berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan pengaruh variabel terikat hanya sebesar 38,4%. Hal ini menunjukkan kemungkinan adanya variabel bebas lain selain motivasi kerja dan beban kerja yang belum diteliti, yang juga dapat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Polokarto, Kabupaten Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, Zubir, Sofyan dan Iskandarsyah. 2022. "The Effect of Workload and Communication on Motivation and Their Impact on the Performance of State Civil Service (ASN): Case Study During the Covid-19 Pandemic in the Government Enviroment of Aceh Selatan District". *International Journal of Business Management and Economic Review*, 5(2), 149—169.
- Fadyla, Sabrina Nur dan Rumengan, M. Tommy Arby. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi, Daerah Provinsi Kepulauan Riau". *Zona Manajerial*, 11(3), 225—231.
- Habib, Suwardi, Jannang, Abdul Rahman dan Soleman, Marwan Man. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569—585.

- Haryanto, Didik. 2021. “Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan”. *Jurnal Kindai*, 17(3), 325—346.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Judanto, Radityo. 2021. “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Mediasi Beban Kerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu”. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 1(10), 1261—1275.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktik Menyusun Analisis Beban Kerja*. Penebar Suadaya. Jakarta.
- Kusumaningsih, Dewi dan Riauunto, Selamat. 2021. “Analisis Motivasi, Disiplin dan Beban Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen”. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 439—456.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulia, Rizki Afri dan Saputra, Nika. 2021. “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang”. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(3), 9—20.
- Syahidin, Syafii, Muhammad dan Sirojuzilam. 2022. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610—1617.
- Wale, Maria Handayani Y., Carcia, Maria Silvana M., dan Silva Yustina, O. D. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Penelitian Kabupaten Sikka”. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 171—179.