



Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kota Makassar

Mirna¹, Samsul Rizal², Andi Risfan Rizaldi²

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar

Email: mirna4735@gmail.com¹, rizalsamsul09@unismuh.ac.id²,
andi.risfan@unismuh.ac.id³

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259, Gn. Sari, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Korespondensi penulis: mirna4735@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and motivation on the performance of population and civil registration service employees in Makassar City. The type of research used is a quantitative descriptive research method, with 54 respondents. Data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used was statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) version 22 application. This can be seen from the results of SPSS data processing where the workload variable (X1) has a t count of 1.868 while the t table is 1.675 and a sig value of 0.05. This shows that t count > t table (1.868 > 1.675) and sig value of 0.068 > 0.05. This means that the workload variable has a positive but insignificant effect on employee performance. The motivation variable (X2) has a t count of 5.088 while the t table is 1.675 and a sig value of 0.05. This shows that the t count test > t table (5.088 > 1.675) and a sig value of 0.00 < 0.05. This means that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: Workload, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil di kota makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu perhitungan statistic melalui aplikasi Statistical for the Social Science (SPSS) versi 22. Hal ini dapat dilihat dari hasil olah data SPSS Dimana variabel beban kerja (X1) mempunyai t *hitung* sebesar 1,868 sedangkan t *tabel* sebesar 1,675 serta nilai sig sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa t *hitung* > t *tabel* (1,868 > 1,675) dan nilai sig sebesar 0,068 > 0,05. Berarti variabel beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun variabel motivasi (X2) mempunyai t *hitung* sebesar 5,088 sedangkan t *tabel* sebesar 1,675 serta nilai sig sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa uji t *hitung* > t *tabel* (5,088 > 1,675) dan nilai sig sebesar 0,00 < 0,05. Berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan karyawan, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat. Kinerja pegawai merupakan hasil yang di dapat setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang mereka miliki, kinerja setiap pegawai berbeda tergantung bagaimana mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan dapat mencapai tujuan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diperlukan secara fisik dan mental

untuk karyawan dan mereka yang bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan adalah tanggung jawab bagi dirinya sendiri, dan setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mengelola tanggung jawabnya sendiri. Ini dapat berupa tekanan fisik, psikologis, atau sosial (Mahawati et al., 2021).

Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja pegawai kedepannya. Dalam sebuah organisasi pemberian motivasi penting bagi kebutuhan pegawai. Motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja ini mencakup hal-hal seperti kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai standar hasil kerja yang mungkin, target, sasaran, atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya. Akibatnya, kinerja pegawai hanya akan berjalan dengan baik jika mereka didukung oleh motivasi untuk bekerja, disiplin, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan motivasi adalah dua faktor yang menentukan kinerja. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu (Hustia, 2020). Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Salah satu Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Terletak di Jalan Teduh Bersinar, Gunung Sari, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Tugas utama Instansi pemerintah merupakan seluruh lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi Dukcapil meliputi penyusunan perencanaan pelayanan pendaftaran penduduk, pelayanan pencatatan sipil, serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan. Dukcapil berfungsi memastikan bahwa seluruh penduduk Indonesia memiliki identitas yang sah dan tercatat dengan baik dalam sistem administrasi kependudukan negara. Tugas-tugas Dukcapil diatur oleh beberapa peraturan pemerintah, seperti Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan, yang merupakan perubahan dari UU Nomor 23 Tahun 2006. Tugas-tugas pokok Dukcapil meliputi, Penyusunan Kebijakan di Bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Penyusunan Standar dan Norma Administrasi Kependudukan, pelaksanaan dan pengawasan pendaftaran penduduk, pelaksanaan dan pengawasan pencatatan sipil, penyelenggaraan dan pengelolaan data kependudukan, penyediaan dokumen kependudukan, pembinaan teknis dan supervise, penyelenggaraan data dan informasi kependudukan.

Berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian, ditemukan beberapa masalah. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan *job desk* yang telah ditetapkan, yang menyebabkan pegawai merasa terbebani oleh kebijakan tersebut. Hal ini juga berpengaruh terhadap penurunan motivasi kerja pegawai. Beban kerja mental yang tinggi berdampak kurang baik pada kinerja pegawai dimana sebagian besar pegawai mulai kehilangan semangat kerja dibandingkan saat pertama kali bekerja.

Kondisi ini tidak hanya memperburuk situasi di instansi, tetapi juga berdampak kurang baik bagi para pegawai. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar.”

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan sebuah kantor memang sangat bergantung pada sumber daya manusia. Karya, bakat, kreativitas, dan dorongan dari setiap individu yang terlibat membantu organisasi bergerak maju dan mencapai tujuan-tujuannya. Meskipun aspek teknologi dan ekonomi bisa saja sudah optimal, tanpa peran manusia yang mampu mengelola, mengembangkan, dan berinovasi, tujuan organisasi tetap sulit tercapai. Sumber daya manusia adalah satu-satunya faktor yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, serta dorongan untuk terus berkarya. Semua potensi ini menjadi landasan kuat bagi upaya organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya. Tidak peduli seberapa canggih teknologi yang dimiliki, seberapa banyak modal yang tersedia, atau kelimpahan bahan baku yang ada, tanpa sumber daya manusia yang mumpuni, organisasi akan mengalami hambatan besar dalam perjalanannya. Karena itu, manusia tetap menjadi pusat dari setiap kemajuan yang ingin dicapai organisasi.

Fungsi Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Ada beberapa fungsi yang bisa jadi acuan kerja manajemen sumber daya manusia secara umum.

- a. Perencanaan, fungsi ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Analisa jabatan, pemilihan calon karyawan, pembagian kerja, masuk ke dalam fungsi ini.
- b. Rekrutmen hingga Pemberhentian Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik. Perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.
- c. Pengupahan Tunjangan Upah kepada karyawan dikatakan berhasil jika didasarkan pada keadilan dan kewajiban. Keseimbangan antara upah yang dibayarkan dengan pekerjaan yang berbeda dalam satu perusahaan. Pembayaran upah yang adil dan wajar kepada karyawan atau pegawai yang berada dalam jabatan yang benar-benar sama dalam satu perusahaan. Upah pada dasarnya adalah mencakup keseluruhan penghargaan yang diterima karyawan atau pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya.
- d. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier Melakukan penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan sudah berkembang. Di waktu yang sama, disediakan pula kesempatan jenjang karir untuk karyawan yang sudah memenuhi kualifikasi, sehingga karyawan bisa memiliki motivasi dalam meningkatkan kemampuannya.
- e. Pelatihan dan Pengembangan Kemampuan Manajemen sumber daya manusia juga berfungsi dalam rangka memberikan pelatihan serta pengembangan kemampuan dari talent yang dimiliki. Talent adalah aset, mindset seperti ini akan membuat talent sebagai investasi hidup yang dapat memberikan ROI yang diharapkan ketika

- diberikan cukup effort dalam pengembangannya.
- f. Keselamatan Kerja tak hanya menyoal kesejahteraan dan peningkatan performa, manajemen SDM juga wajib berfokus pada keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka menjaga hajat hidup setiap talent yang ada. Perancangan manajemen resiko, program motivasi, strategi konflik, serta memperhatikan keselamatan kerja di dalam atau di luar perusahaan.
 - g. Pengelolaan Hubungan Kerja Mengelola hubungan kerja dengan setiap elemen yang ada di perusahaan, menghormati hak antar talent atau pegawai, menetapkan prosedur keluhan dan masukan dapat disampaikan, hingga penelitian pada manajemen SDM yang baik. Fungsi ini dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan hak talent yang dimiliki perusahaan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan sebagai konsekuensi dari tugas-tugas yang mereka lakukan. Beban kerja tidak hanya berdampak pada kinerja sumber daya manusia, tetapi juga dapat memengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja. Tergantung pada kondisi dan situasi kerja, beban kerja bisa bersifat positif atau negatif. Jika seorang pekerja mampu menyesuaikan diri dengan baik dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, maka beban kerja tidak akan terasa memberatkan. Namun, ketika beban kerja berlebihan dan melebihi kapasitas seseorang, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan beban kerja secara cermat karena beban yang proporsional dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, sementara beban yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kualitas hasil kerja (Achmad Fauzi et al., 2023). Manajemen beban kerja yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan seimbang, yang berujung pada kepuasan dan kinerja karyawan yang lebih baik.

Beban kerja adalah banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu. Beban kerja pada dasarnya menunjukkan seberapa besar ekspektasi kerja yang dibebankan pada seseorang beban kerja tidak hanya melibatkan jumlah pekerjaan, tetapi juga kompleksitas, tingkat tanggung jawab, dan batasan waktu. Sumber daya dan kemampuan manusia menentukan tingkat beban kerja. Tugas yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kesehatan karyawan yang buruk, sedangkan tugas yang terlalu ringan dapat menyebabkan sumber daya seseorang terbatas (Hermawan, 2024).

Jenis-Jenis Beban Kerja

Terdapat 2 jenis beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan mental. Berikut penjelasannya:

a. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik adalah jumlah pekerjaan yang memerlukan aktivitas atau tenaga fisik dari seorang karyawan. Contohnya seperti mengangkat, mendorong, dan memindahkan barang berat. Jenis bobot kerja yang satu ini akan sangat dipengaruhi oleh postur, usia, serta tenaga yang dimiliki oleh seorang karyawan.

b. Beban Kerja Mental

Sementara itu, beban kerja mental bisa dilihat dari seberapa besar seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya melalui proses berpikir, konsentrasi, menganalisis, mengambil keputusan kompleks, atau menangani situasi yang menuntut emosi dan perhatian yang dapat menyebabkan kelelahan mental.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah 'alasan' yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi bila orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Berbeda dengan arti motivasi yang berkembang di masyarakat yang sering disamakan dengan 'semangat', Motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang berarti menggerakkan. Menurut (Sitompu et al., 2021), motivasi merupakan mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginannya dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi ini mendorong sikap manusia untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi seseorang sehingga mereka dapat bertindak dan berbuat dengan cara-cara tertentu yang akan membawa mereka ke arah yang paling efektif (Faizal et al., 2019).

Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Motivation at Work Scale (MAWS) oleh (Gagné et al., 2010) mencakup empat jenis regulasi atau tipe motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan Motivasi Intrinsik yaitu, Melakukan pekerjaan karena dinikmati dan dianggap menyenangkan.
- b. Regulasi Identifikasi yaitu, Melakukan pekerjaan karena dianggap sesuai dengan nilai pribadi atau tujuan hidup.
- c. Regulasi Introjeksi yaitu, Melakukan pekerjaan karena adanya tekanan internal, seperti perasaan bersalah atau keinginan untuk mempertahankan harga diri.
- d. Regulasi Eksternal yaitu, Melakukan pekerjaan untuk mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman.

Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil dari berbagai tugas atau tanggung jawab yang dijalankan oleh karyawan dalam periode tertentu, sesuai dengan peran dan kewajiban yang dibebankan kepada mereka. Kinerja ini mencakup seberapa efektif, efisien, dan berkualitas seseorang menyelesaikan pekerjaannya, serta bagaimana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta dukungan dari lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai (Paparang et al., 2021). Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan. Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Jenis – Jenis Kinerja

Terdapat beberapa jenis kinerja karyawan yang dapat diukur dan dianalisis, diantaranya:

- a. Kinerja kuantitatif, kinerja karyawan yang dapat diukur dengan data dan angka, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah penjualan atau target kerja yang ditetapkan.
- b. Kinerja kualitatif, kinerja yang diukur berdasarkan kualitas kerja yang dihasilkan seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi yang telah dilakukan.
- c. Kinerja individu, kinerja karyawan yang diukur secara individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam organisasi.

- d. Kinerja tim, kinerja yang diukur berdasarkan kerja sama tim dan kontribusi timnya terhadap tujuan organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian Kuantitatif Menurut (Balaka, 2022), Kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang memakai data yakni angka-angka yang ditambahkan penekanan terhadap pengukuran hasil yang objektif disertai analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Menurut (Candra Susanto et al., 2024) populasi adalah keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang memiliki ciri-ciri identik atau hubungan bermakna dengan isu penelitian, yang dipahami secara mendalam untuk memastikan representasi akurat dalam hasil penelitian. Penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar, yang berjumlah 54 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang berarti jumlah sampel sama dengan populasi. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu semua pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar sejumlah 54 orang.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi
- b. Kuesioner
- c. Dokumentasi

Metode Analisis Data

Uji Instrument

a. Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS. Uji validitas memiliki kriteria berikut: r hitung lebih besar dari $r > \text{table}$, maka kuesioner valid; sebaliknya r hitung kurang dari $r < \text{table}$, maka item kuesioner tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Untuk menguji kredibilitas, para peneliti melihat dan membandingkan Alpha Cronbach (α). Para peneliti paling sering menggunakan koefisien Alpha Cronbach sebagai statistik uji untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian mereka. Jika koefisien Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang baik, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dapat diartikan item tersebut kurang reliabel.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variabel bebas, untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Bilangan Konstanta

b1 : Koefisien regresi Beban Kerja

b2 : Koefisien regresi Motivasi Kerja

X1 : Beban Kerja

X2 : Motivasi Kerja

e : Nilai Error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Makassar” adalah sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja (X1) mempunyai *t hitung* sebesar 1,868 sedangkan *t tabel* sebesar 1,675. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,868 > 1,675$) dan nilai *sig* sebesar $0,068 > 0,05$. Berarti variabel (X1) memiliki kontribusi namun tidak signifikan terhadap variabel (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Sari, Lita Permata, 2024), (Mirna, M., 2021), dan (Keban et al., 2023) hasil penelitiannya itu bahwa Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja dapat disimpulkan bahwa jika Beban kerja meningkat maka Kinerja tidak meningkat secara signifikan. Dalam setiap pekerjaan pasti memiliki target tersendiri yang perlu pegawai gapai tiap harinya, sehingga pegawai tertekan dengan setiap tugas yang dimiliki dalam menangani tanggung jawab yang dimiliki tidak sesuai dengan jam kerja yang atasan berikan. Beban yang diberikan membuat kelelahan secara fisik maupun mental para pegawai yang membuat menurunkan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan tugasnya. Maka sangat diperlukan jam kerja yang sesuai dengan beban kerja yang di berikan, sehingga dapat mendorong kemauan kerja para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi (X2) mempunyai *t hitung* sebesar 5,088 sedangkan *t tabel* sebesar 1,675. Hal tersebut menunjukkan bahwa uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,088 > 1,675$) dan nilai *sig* sebesar $0,00 < 0,05$. Berarti variabel (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Chandra & Sari, Lita Permata, 2024) dan (Kurniawan et al., 2021) hasil penelitiannya itu bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai maka jika Motivasi kerja meningkat maka Kinerja akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya jika Motivasi kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Motivasi merupakan gambaran dari semangat ataupun dorongan seorang pegawai dalam menyelesaikan segala tanggung jawab yang atasan berikan dengan sepenuh hati. Motivasi seseorang dapat meningkat apabila segala kebutuhan yang pegawai butuhkan telah terpenuhi dan sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja yang dimiliki karyawan sehingga dapat mengeluarkan semua kemampuannya. Sebuah motivasi dapat meningkat apabila atasan dapat melakukan pendekatan yang baik terhadap para pegawai seperti pemenuhan segala kebutuhan pegawai. Karena dengan ketersediannya segala kebutuhan para pegawai dapat menumbuhkan rasa nyaman dan aman dengan pekerjaan yang pegawai tekuni. Hal tersebut tentu dapat mendorong semangat kerja para pegawai agar mampu memberika performa kinerja terbaiknya dalam setiap menyelesaikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Makassar, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, sehingga perlu adanya keseimbangan dalam pembagian tugas agar hasil kerja tetap optimal.

Di sisi lain, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di instansi tersebut.

Secara keseluruhan, beban kerja dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 42% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, selain memperhatikan beban kerja dan motivasi, perlu adanya pertimbangan terhadap aspek lain yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan sebelumnya, saran yang dapat di ambil adalah sebagai berikut:

- a. Agar kinerja pegawai semakin optimal, penting bagi instansi untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai. Pembagian tugas yang lebih merata dan proporsional dapat membantu pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih nyaman dan efektif.
- b. Selain itu, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja juga perlu diperhatikan. Memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai, menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi langkah positif dalam menjaga semangat kerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Aditiasningrum, I., Suwarsono, B., & Najibul Z, N. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 58–67. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1361>
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Chandra, V. A. D., & Sari, Lita Permata, R. A. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme)*, 3(7), 1308–1322.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Fawaz Malki Rantau, D. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelurahan Cisaranten Bina Harapan. *Jurnal Nusa Manajemen*, 14(1), 129–136. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The

- motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Hermanto, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 339–350.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Keban, M. E. B., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.21>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kurniawan, M., Usman, B., Iswan, J., Rahmadani, S. N., Ekonomi, F., & Pgri, U. (2021). *Pengaruh Penempatan , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Polrestabes Palembang*. 387–401.
- Leni Safitri, S. (2024). Pengaruh Kepribadian, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 731–741. <https://doi.org/10.31602/atd.v1i1.797>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. [https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf](https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022%20Ganjil%20Analisis%20Beban%20Kerja%20Full_compressed.pdf)
- Mirna, M., & M. B. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 6(2).
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Putri, Laksmi, D. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Mataram*. 2(2), 98–109.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). Human Mental Workload. *Advances in Psychology*, 52, 185–218. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508623870>
- Sitompu, A. F., Surya, A., & Sinaga, A. A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 155. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i2.1056>

Umboh, I., Dotulong, L. O. H., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 848–857. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40685>.