Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Tri Puji Handoyo[1], Ratna Dewi Mulyaningtiyas[2]
[1]Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Kediri
[2]Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Islam Kadiri
Email: tripujihandoyo@gmail.com

Abstract

Civil servant performance is a key determinant of effective public service delivery, making it important for public organizations to understand factors associated with employee work outcomes. This study examines the effects of Workload and Work Motivation on the Performance of civil servants at the Food Security and Agriculture Office of Kediri City. The study employed a quantitative, verificative, explanatory research design. The population comprised 85 civil servants, and 75 respondents were selected through purposive sampling, specifically employees holding Specific Functional and General Functional positions. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4.0, including measurement-model assessment, structural-model assessment, and bootstrapping. The results show that Workload has a positive and significant effect on Performance ($\beta = 0.755$; $t = 9.036$; $p < 0.001$), whereas Work Motivation has a positive but non-significant effect ($\beta = 0.177$; $t = 1.937$; $p = 0.053$). The R^2 value for Performance is 0.840, indicating that Workload and Work Motivation explain 84.0% of its variance. Workload has a large effect size ($f^2 = 0.744$), while Work Motivation has a small effect size ($f^2 = 0.041$). The findings indicate that proportionate workload management is the primary factor associated with improved performance, whereas motivation was not shown to have a significant direct effect in this sample. Interpretation should consider the lack of discriminant validity and the VIF value of 4.783 for both predictors.

Keywords: workload; work motivation; performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi karena hasil kerja individu secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan dan kualitas pelayanan. Armstrong dan Taylor (2020) menempatkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai praktik yang perlu selaras dengan kebutuhan organisasi. Dalam sektor publik, kinerja ASN menjadi semakin penting karena pegawai berhadapan dengan target program, akuntabilitas, pelayanan masyarakat, serta tuntutan penggunaan sumber daya secara efektif.

Salah satu faktor yang relevan terhadap kinerja adalah beban kerja. Beban kerja menggambarkan sejumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu. Pada tingkat yang tidak proporsional, beban kerja dapat menimbulkan kelelahan dan mengganggu kualitas hasil kerja. Namun, beban kerja yang memiliki target jelas, standar yang dipahami, waktu yang memadai, dan sesuai kapasitas pegawai dapat menjadi struktur kerja yang mendorong penyelesaian tugas secara efektif. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan.

Motivasi kerja juga secara teoritis berhubungan dengan kinerja karena motivasi menentukan energi, arah, dan persistensi perilaku kerja. Ryan dan Deci (2020) menjelaskan bahwa kualitas motivasi berkaitan dengan proses psikologis yang mendorong perilaku dan pencapaian. Dalam tesis ini, motivasi kerja dioperasionalkan melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Pegawai yang terdorong mencapai hasil, membangun hubungan kerja, dan mengambil tanggung jawab diperkirakan memiliki kecenderungan untuk memberikan upaya kerja yang lebih tinggi.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri memiliki tanggung jawab di bidang pangan, pertanian, peternakan, dan perikanan. Pelaksanaan fungsi tersebut menuntut pegawai menyelesaikan program, pelayanan, administrasi, serta aktivitas teknis dengan target dan standar tertentu. Observasi awal dalam tesis menunjukkan adanya indikasi beban kerja yang relatif tinggi pada sebagian ASN dan aspek motivasi yang

belum optimal, khususnya terkait penghargaan dan pengakuan kinerja.

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam tesis menunjukkan hasil yang beragam. Sugiarti et al. (2021) menemukan beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. Rizman (2022) menemukan beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Rokan Hilir. Perbedaan temuan antarobjek menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan motivasi perlu diuji pada konteks organisasi publik yang berbeda. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri.

Kajian Teori dan Pengembangan Hipotesis

Beban Kerja dan Kinerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan target, kondisi tugas, waktu penyelesaian, dan standar kerja. Secara teoritis, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menguras sumber daya fisik maupun psikologis, sedangkan beban kerja yang dikelola sesuai kapasitas dapat memberikan kejelasan target dan mendorong pemanfaatan waktu secara efektif. Dalam konteks penelitian ini, arah hipotesis positif dipahami sebagai semakin baik pengelolaan beban kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja. Sugiarti et al. (2021) dan Rizman (2022) memberikan dukungan empiris bahwa beban kerja dapat memengaruhi kinerja.

H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri.

Motivasi Kerja dan Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan seseorang untuk melakukan aktivitas menuju tujuan tertentu. Kebutuhan akan prestasi dapat mendorong pencapaian hasil yang lebih tinggi, kebutuhan afiliasi mendukung hubungan kerja, sedangkan kebutuhan akan kekuasaan berkaitan dengan tanggung jawab dan pengaruh dalam pekerjaan. Secara teoritis, semakin kuat dorongan kerja seseorang, semakin besar upaya yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Rizman (2022) merupakan salah satu penelitian yang digunakan dalam tesis untuk mendukung hubungan motivasi dan kinerja.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri.

B. Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, bersifat verifikatif, dengan metode explanatory research. Objek penelitian adalah pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri.

Populasi penelitian berjumlah 85 ASN yang terdiri dari pejabat struktural, Jabatan Fungsional Tertentu, dan Jabatan Fungsional Umum. Sampel sebanyak 75 ASN ditetapkan melalui purposive sampling dengan kriteria pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional Tertentu dan Jabatan Fungsional Umum.

Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1-5. Beban Kerja diukur melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar pekerjaan. Motivasi Kerja diukur melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap.

Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan SmartPLS 4.0. Model pengukuran dievaluasi melalui outer loading, AVE, Fornell-Larcker Criterion, HTMT, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability. Model struktural dievaluasi menggunakan R^2, f^2, VIF, koefisien jalur, t-statistics, p-values, dan bootstrapping.

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	50	66,7%
Jenis kelamin	Perempuan	25	33,3%
Usia	21-30 tahun	1	1,3%
Usia	31-40 tahun	20	26,7%
Usia	41-50 tahun	39	52,0%

Usia	51-55 tahun	15	20,0%
Pendidikan	SMA	32	42,7%
Pendidikan	D1	3	4,0%
Pendidikan	D3	6	8,0%
Pendidikan	S1	31	41,3%
Pendidikan	S2	3	4,0%

Responden didominasi laki-laki sebanyak 50 orang atau 66,7%. Mayoritas responden berada pada usia 41-50 tahun sebanyak 39 orang atau 52,0%. Berdasarkan pendidikan, kelompok terbesar adalah SMA sebanyak 32 orang atau 42,7%, diikuti S1 sebanyak 31 orang atau 41,3%.

Deskripsi Variabel

Variabel	Gambaran dari tesis	Item jawaban tertinggi
Beban Kerja	Rata-rata sekitar 4,0; kategori baik	BK3/BK4/BK7, masing-masing 33 responden (44%) pada kategori jawaban tertinggi yang dilaporkan
Motivasi Kerja	Rata-rata sekitar 4,0; kategori baik	MK3: 34 responden (45%) menjawab Setuju
Kinerja	Kategori baik	K3: 42 responden (56%) menjawab Setuju

Secara deskriptif, Beban Kerja dan Motivasi Kerja berada pada kategori baik. Item Beban Kerja menunjukkan bahwa responden menilai lingkungan kerja mendukung penyelesaian tugas, terdapat tekanan kerja yang cukup tinggi, dan waktu penyelesaian dinilai cukup. Pada Motivasi Kerja, kecenderungan terbesar terdapat pada upaya mencapai target yang tinggi. Pada Kinerja, jawaban tertinggi menunjukkan bahwa hasil kerja responden sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk	AVE	Cronbach's Alpha	rho_a	rho_c
Beban Kerja	0,518	0,906	0,909	0,922
Kinerja	0,651	0,951	0,952	0,957
Motivasi Kerja	0,510	0,805	0,807	0,861

Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50 dan seluruh nilai reliabilitas berada di atas 0,70, sehingga convergent validity dan konsistensi internal dinilai memadai. Namun, validitas diskriminan belum terpenuhi. Fornell-Larcker menunjukkan akar kuadrat AVE Beban Kerja sebesar 0,720 lebih rendah daripada korelasinya dengan Kinerja 0,913 dan Motivasi Kerja 0,889. Kinerja memiliki akar kuadrat AVE 0,807, lebih rendah daripada korelasi dengan Beban Kerja 0,913 dan Motivasi Kerja 0,849. Motivasi Kerja memiliki akar kuadrat AVE 0,714, lebih rendah daripada korelasi dengan Beban Kerja 0,889 dan Kinerja 0,849.

Hasil HTMT memperkuat keterbatasan tersebut. Nilai HTMT Beban Kerja-Kinerja sebesar 0,980, Beban Kerja-Motivasi Kerja sebesar 1,040, dan Kinerja-Motivasi Kerja sebesar 0,965. Seluruh nilai melebihi 0,90, sehingga konstruk belum memiliki pembedaan empiris yang memadai.

Evaluasi Model Struktural

Ukuran	Beban Kerja	Motivasi Kerja	Interpretasi
f^2 terhadap Kinerja	0,744	0,041	Besar; Kecil
VIF	4,783	4,783	Di bawah 5, tetapi di atas 3,30

Nilai R^2 Kinerja sebesar 0,840 dengan R^2 adjusted sebesar 0,835. Dengan demikian, Beban Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan 84,0% variasi Kinerja, sedangkan 16,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Effect size menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki kontribusi besar (f^2 = 0,744), sedangkan Motivasi Kerja memiliki kontribusi kecil (f^2 = 0,041).

Pengujian Hipotesis

Hubungan	β	t-statistics	p-value	Keputusan
Beban Kerja -> Kinerja	0,755	9,036	< 0,001	H1 diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,177	1,937	0,053	H2 ditolak

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan koefisien jalur

0,755, t-statistics 9,036, dan p < 0,001. Arah positif dalam konteks instrumen penelitian menunjukkan bahwa semakin baik beban kerja dikelola melalui target yang jelas, kondisi pekerjaan yang mendukung, penggunaan waktu yang sesuai, dan standar pekerjaan yang dapat dipahami, semakin tinggi kinerja pegawai. Temuan ini didukung nilai f^2 sebesar 0,744 yang menunjukkan kontribusi besar. Hasil tersebut konsisten dengan Sugiarti et al. (2021) yang menemukan pengaruh beban kerja terhadap kinerja serta Rizman (2022) yang melaporkan pengaruh beban kerja pada kinerja pegawai sektor publik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi Kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,177, tetapi pengaruhnya tidak signifikan karena t-statistics 1,937 lebih kecil dari 1,96 dan p-value 0,053 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H2 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa pada sampel penelitian, dorongan untuk berprestasi, berafiliasi, dan memiliki pengaruh belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Motivasi pegawai tetap penting secara manajerial, tetapi peningkatan motivasi mungkin memerlukan dukungan sistem organisasi, seperti penghargaan, pembagian kerja yang proporsional, dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang memadai, dan sarana kerja agar dapat diterjemahkan menjadi hasil kinerja yang terukur. Temuan ini berbeda dari Rizman (2022), yang melaporkan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

D. Kesimpulan

1. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Kediri perlu memetakan beban kerja berdasarkan kemampuan pegawai, menyusun target yang realistis dan terukur, memastikan kejelasan standar pekerjaan, serta mengevaluasi tekanan dan penggunaan waktu secara berkala. Walaupun Motivasi Kerja tidak signifikan secara statistik, organisasi tetap perlu menjaga penghargaan, pengakuan prestasi, peluang pengembangan kompetensi, dukungan pimpinan, hubungan kerja yang harmonis, sarana kerja, dan umpan balik agar motivasi dapat diterjemahkan menjadi kinerja.

E. Daftar Pustaka

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration, 11*(4), 1-10. https://doi.org/10.4018/IJeC.2015100101

Rizman. (2022). *Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hilir* [Tesis, Universitas Islam Riau].

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology, 61*, 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi, 17*(1), 37-45. https://doi.org/10.30742/equilibrium.v17i1.1150