
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT MEDAN TUNTUNGAN**

Dina Sarah Syahreza

email : dinasarahsyahreza@unimed.ac.id
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Alamsyah

surbakti8885@gmail.com
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan

Abstract

The study aims to see the effect of Workload and Work Motivation on Performance Employess of the Medan Tuntungan District Head Office. The population in this study were 103 employees and used a simple random sampling of 51 respondents. Data processing using SPSS 25.0 for windows. Based on the results of the study partially shows that there is a positive and significant influence of workload variable on employees performance of the Medan Tuntungan Distrcit Head Office of 49.6%. There is a positive and significant influence of work motivation variable on employees performance of the Medan Tuntungan District Head Office of 46.2%. Based on the results of the study, it shows that the workload and work motivation simultaneously affects employees performance. This can be seen from the test of the coefficient of determination wich shows a value of 0.536, which means that workload and work motivation affect at employess performance by 53.6%, while the rest is influenced by other variables.

Keywords: Workload, Work Motivation, Employees Performance

PENDAHULUAN

Dalam era revolusi industri 4.0 sekarang ini kegiatan-kegiatan ekonomi semakin lebih banyak bergantung pada teknologi dan ini juga banyak terjadi di bidang pelayanan. Kondisi ini memaksa organisasi harus dapat meningkatkan dan menerapkan teknologi yang lebih maju lagi agar dapat berkembang dan dapat melawan arus persaingan bisnis yang semakin ketat.

Akan tetapi peralatan modern juga tidak menjamin seutuhnya organisasi itu dapat maju dan bersaing dengan organisasi

lainnya tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang baik dan mumpuni. Organisasi harus dapat dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya diberbagai aspek yang dibutuhkan. Dengan adanya keyakinan dalam diri pegawai yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Konsekuensi dari fakta tersebut adalah bukan hanya teknologi yang harus ditingkatkan, namun organisasi juga harus memperhatikan kinerja pegawai yang kelak akan mengoperasikan dan

menjalankan teknologi yang digunakan tersebut.

Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan maksimal.

Pada Kantor Camat Medan Tuntungan, kinerja pegawai menjadi perhatian utama, karena kualitas kinerja pegawai sangat berhubungan erat dengan kualitas organisasi. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. Gordon dalam Pawirosumarto dkk (2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan; kinerja karyawan mempengaruhi berapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang mencakup jumlah output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Robbins (2015:260) mengemukakan bahwa terdapat 5 indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Indikator tersebut yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Penilaian perencanaan kerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan dilakukan berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap sebulan sekali Kantor Camat Medan Tuntungan melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana

kemampuan kerja seluruh pegawai. Penilaian kinerja pegawai mengikuti arahan dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang dinyatakan dengan angka atau predikat.

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan pada pra penelitian, berhasil dikumpulkan data penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan periode Januari hingga Juli tahun 2020 yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan Periode Januari hingga Juli 2020

Bulan	Rata-Rata Nilai	Keterangan
Januari	82,56	Baik
Februari	82,83	Baik
Maret	81,59	Baik
April	81,03	Baik
Mei	81,3	Baik
Juni	81,41	Baik
Juli	81,15	Baik

Sumber: Bag. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Medan Tuntungan, data di olah 2020

Dari hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan saat ini belum memenuhi standar yang ditetapkan yaitu sebesar 91-100 atau dengan predikat sangat baik.

Selain dari data diatas yang dapat dikatakan baik didapati pula adanya ketimpangan yang terjadi pada kinerja pegawai dari hasil pra survei kinerja yang telah dilakukan kepada 50 responden.

mayoritas responden pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan masih meragukan kualitas kerja yang mereka laksanakan. Selain itu masih banyak pegawai yang belum mampu menggunakan waktu kerja secara efektif dengan kreativitas yang mereka miliki.

Selain kinerja, beban kerja di Kantor Camat Medan Tuntungan juga ditemukan beberapa masalah yang sering muncul, diantaranya adalah beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambah dengan pekerjaan yang baru membuat pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target dan hal tersebut menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Tarwaka dalam Tjiabrata dkk (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Selain beban kerja, motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat memberikan sumbangan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Hasibuan dalam Maramis (2013) menyatakan motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Tanpa adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja tentu saja akan membuat semangat kerja pegawai menurun dan bahkan dapat membuat kinerja pegawai ikut menurun pula seiring dengan rendahnya motivasi yang diberikan padanya.

Rumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan?

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA PEGAWAI

Pengertian Kinerja

Menurut Daft dalam Shahzad dkk(2013) kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan baik pribadi atau organisasi dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan efektif. Sedangkan Rival dalam Giri dkk(2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam tugas-tugas pekerjaan dibandingkan dengan standar pekerjaan, target atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati.

Sebagai tambahan Gordon dalam Pawirosumarto dkk (2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan; kinerja karyawan mempengaruhi berapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang mencakup jumlah output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Indikator Kinerja

Untuk mengetahui kualitas kerja pegawai, maka pihak kantor/organisasi perlu mengukur kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai dibutuhkan indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai pula.

Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2015:260) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada

waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2015:378) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, yaitu ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta

- memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
 - e. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

BEBAN KERJA

Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Rolos dkk (2018), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Tarwaka dalam Tjiabrata dkk (2017) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos dkk (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai:
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan:
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu:
Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung

berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan:

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

MOTIVASI KERJA

Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Maramis (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Deikme(2013), motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian (dalam Novita, 2011:86), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari 4 (empat) faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi
Karakteristik yang meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah tanggungan dan masa kerja.
2. Kepribadian
Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2012:175-176) ada 3 indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

Arah Perilaku (*Direction of Behaviour*)
Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih pegawai untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

1. Tingkat Usaha (*Level of Effort*)
2. Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar pegawai menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi tapi juga agar pegawai bekerja keras untuk organisasi.
3. Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*)
4. Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan,

menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

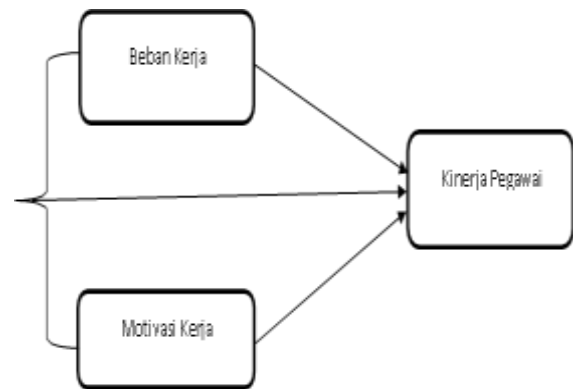
KERANGKA BERPIKIR

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam sebuah organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja sangat berperan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja yang baik dan maksimal akan berbanding lurus dengan hasil yang maksimal pula untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Sebaliknya, performa kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada kesuksesan sebuah organisasi tersebut.

Beban kerja adalah sejumlah proses dan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang serta harus segera di selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan, maka hal tersebut bukanlah menjadi beban kerja. Namun, apabila pekerja gagal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, maka hal tersebut menjadi beban kerja.

Motivasi kerja adalah proses psikologis penggerak individu pekerja dan organisasi agar dapat bekerja dengan semangat yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Motivasi merupakan pendorong semangat seseorang dalam bekerja baik itu berasal dari dalam diri individu itu sendiri atau

berasal dari lingkungan sekitarnya. Pemberian motivasi sangat dibutuhkan oleh organisasi kepada anggotanya seperti pemberian reward untuk mendorong semangat kerja yang kuat.



Gambar Kerangka Berpikir

HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah:

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan

H3 : Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tuntungan yang berjumlah 103 orang yang berstatus sebagai Aparat Sipil Negara (ASN).

Karena jumlah populasi relatif besar, maka dalam penelitian ini sampel di ambil

menggunakan rumus slovin yang menghasilkan jumlah sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 51 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{103}{1 + 103(0,1)^2} = 51 \text{ Orang}$$

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel acak sederhana disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah pegawai tetap (Aparatur Sipil Negara).

Dalam Ruqo'iyeh (2013:53) menyatakan definisi sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan wawancara dan juga angket atau kuesioner.

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variable istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik, yaitu:

Tabel Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu 4. Standar Pekerjaan
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah proses psikologis penggerak individu dan organisasi dalam bekerja dengan semangat tinggi untuk mencapai tujuan yang lebih baik sehingga menghasilkan output yang sempurna.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Akan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang atas pelaksanaan program yang diprakarsai oleh pimpinan dan diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Camat Medan Tuntungan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari instrumen penelitian yang berupa kuesioner yang

akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber Data

Menurut Sujarweni (2014:30), menyatakan bahwa sumber data penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Didapatkan peneliti dengan melakukan survei langsung dan membagikan kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan, dengan begitu peneliti bisa mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel pada penelitian.

Kuesioner atau angket (Questionnaire) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

Menurut Ghozali (2013:47), skala yang sering dipakai dalam penyusunan questionnaire adalah skala likert, yaitu skala yang berisi empat tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel Skala Likert Yang Digunakan Dalam Penelitian

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47).

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147), metode analisis deskriptif merupakan suatu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian interprestasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah

atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2016:260).

Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer dalam penelitian menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:154). Untuk menguji normalitas dengan uji Kolmogorov-smirnov

Uji normalitas ini juga dilakukan dengan grafik histogram, karena salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:134).

Pada uji heteroskedastisitas ini didasarkan pada Scatterplot. Dimana dasar pengambilan keputusan pada Scatterplot yaitu dilihat pada penyebaran titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola. Model regresi yang

baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Mulyono dalam Fuad (2014:58) multikolinier berarti terdapat hubungan yang sempurna (pasti) antara variabel bebas. Hal ini mengakibatkan varians (*standard error*) koefisien regresi sampel mempunyai nilai tak terbatas, sehingga koefisien regresi akan tidak signifikan berbeda dari nol.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang diisyaratkan bagi nilai Tolerance adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013:148)

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Dengan menggunakan hasil hitung t dan membandingkan dengan t tabel kriteria penerimaan H_0 adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai thitung \leq ttabel atau nilai sig $> \alpha$
 H_0 ditolak jika nilai thitung \geq ttabel atau nilai sig $< \alpha$

Uji Determinasi (Adjusted R2)

Menurut Ghozali (2013:95), koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Estimasi Model Penelitian

Model regresi berganda dengan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai dan variabel independen (X) yaitu variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Estimasi Model Penelitian

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardize d Coefficients	Standardize d Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1 (Constant)	4.798	3.854		1.245	.219

Beban Kerja	.496	.157	.381	3.167	.003
Motivasi Kerja	.462	.125	.444	3.691	.001

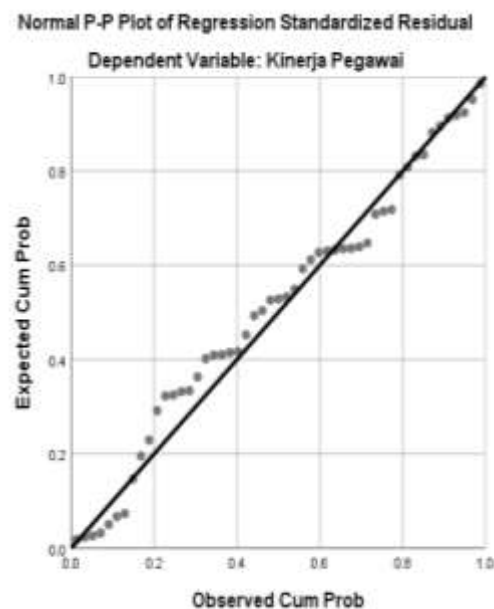
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
 $Y = 4.798 + 0.496 X_1 + 0.462 X_2$

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan Grafik Normal Probability Plots, dimana menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka data tersebut terdistribusi normal.



Gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Demikian juga dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov dilihat dari residual.

Dikatakan normal bila residual yang dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan. Jika tingkat signifikan > 0.05 maka penelitian berdistribusi normal.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

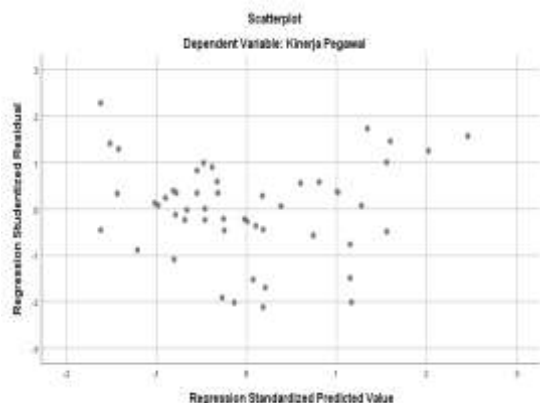
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13934958
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.075
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot Regresi Standar Residual menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul di suatu titik.



Penyebaran titik-titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat

disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan perhitungan nilai VIF dapat dilihat nilai toleransi untuk Beban Kerja (X1) = 0.669 dan Motivasi Kerja (X2) = 0.669, sedangkan VIF untuk Beban Kerja (X1) = 1.495 dan Motivasi Kerja (X2) = 1.495. Hal ini menunjukkan bahwa VIF < 5 dan nilai toleransi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.669	1.495
	Motivasi Kerja	.669	1.495

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil Uji Hipotesis

Uji F

Berdasarkan perhitungan nilai F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 27.742 pada taraf $\alpha = 0.05$. Adapun F tabel diperoleh dengan rumus $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$; $df_2 = n - k = 51 - 3 = 48$ (2;48) adalah 3.19. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ 27.742 > 3.19 dengan *level of significant* (α) $0.000 < 0.05$.

Ini berarti berarti bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-

sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	990.270	2	495.135	27.742	.000 ^b
	Residual	856.711	48	17.848		
	Total	1846.980	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Uji t (Parsial)

Metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5%, dengan df = n-k (pada penelitian ini df = 51-3 = 48), sehingga didapat nilai ttabel sebesar 1.67722. Hasil dari pengujian parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai
Dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.003 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari thitung > ttabel sebesar 3.167 > 1.67722. Maka Ha diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari thitung > ttabel 3.691 > 1.6772. Maka Ha diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan pengaruh dependen.

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.517	4.22471

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Beban Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari table diatas, angka R sebesar 0.732 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variable independen (Beban Kerja dan Motivasi Kerja) dengan variable dependen (Kinerja Pegawai). Koefisien determinan (R Square) sebesar 0.536. Nilai 0.536 ini menunjukkan bahwa variable Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variable Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama sebesar 53.6% dan sisanya 46.4% dipengaruhi oleh variable lain diluar yang tidak terdeteksi dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan

Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa Beban Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Adapun koefisien regresi dari Beban Kerja adalah sebesar 0.496 atau dapat ditinterpretasikan bahwa setiap terjadi peningkatan Beban Kerja dalam satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan sebesar 0.496 satuan

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Harini dkk (2018) bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Andriana dkk (2019) bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika beban kerja dibiarkan meningkat dan tidak diperhatikan dengan baik maka besar kemungkinan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan

Hasil penelitian menunjukkan variable Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Adapun koefisien regresi dari Beban Kerja adalah sebesar 0.462 atau dapat ditinterpretasikan bahwa setiap terjadi peningkatan Motivasi kerja dalam satu satuan akan meningkatkan Kinerja

Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan sebesar 0.462 satuan

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dkk (2016) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Deikme (2013) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan kerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan

Dari hasil uji simultan (Uji F/ANNOVA) Fhitung atau 27.742 > 3.19 dengan level of significant (α) 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan.

Dari uji R sebesar 0.732 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen (Beban Kerja dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Andriana dkk (2019) bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,496 atau 49,6%. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan “ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan”.
2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,462 atau 46,2%. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan “ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tuntungan”.
3. Pengaruh beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,536 atau 53,6%. Sisanya yaitu 0,464 atau sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian ini menggunakan dua variabel beban kerja dan motivasi kerja untuk mengukur Kinerja Pegawai, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya seperti lingkungan kerja, komunikasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepribadian pegawai, disiplin kerja dan variabel lainnya yang lebih relevan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga dapat membantu tercapainya tujuan pihak

kantor pada Kantor Camat Medan Tuntungan.

DAFTAR PUSTAKA

Deikme, Pilatus. 2013. *Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1. No. 3. 980-986.

Giri, Endang Eviline, et al. 2016. *The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia*. International Journal of Management and Administrative Sciences. Vol. 3. No. 4. 20-33.

Maramis, Enrico. 2013. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1. No. 4. 955-963.

Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. 2017. *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. International Journal of Law and Management. Vol. 59. No. 6. 1337-1358.

Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Internasional Inc.

Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas. 2018. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 6. No. 4. 19-27.

Ruqo'iyeh. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Shahzad, Fakhar, Zahid Iqbal, and Muhammad Gulzar. 2013. *Impact of*

organizational culture on employees job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. Journal of Business Studies Quarterly. Vol. 5. No. 2. 56-64.

Tjiabrata, Fernando Reinhard, Bode Lumanauw, dan Lucky OH Dotulong. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 5. No. 2. 1570-1580