BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah instansi sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yaitu sebagai elemen utama dibandingkan dengan elemen lain yang juga dimiliki oleh instansi seperti modal, teknologi, dan metode, karena peran sumber daya manusia adalah sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional instansi, yang mana elemen lain yang juga dimiliki instansi tersebut tidak akan bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, sebab manusia yang akan memilih teknologi, mencari modal, dan manusia yang menggunakan serta memeliharanya, Chrismansyah, (2024:4)

Instansi harus memandang penting sumber daya manusia karena mereka merupakan penentu dari terwujudnya tujuan instansi, mereka yang melakukan perencanaan dan pelaksanaan demi tercapainya kemampuan kompetitif instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan harus selalu diawasi serta diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting karena manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang handal dapat dimiliki dengan melakukan suatu cara

yang membuat kinerja para pegawai meningkat secara efektif dan efisien, sehingga target instansi yang telah direncanakan dapat tercapai, Fajrin et al. (2018:4).

Birokrasi pemerintah daerah tidak saja menitikberatkan kepada kualitas kerja atau kinerja aparatur, akan tetapi juga kepada kelembagaan dan ketatalaksanaan. Pada era reformasi birokrasi saat ini, perwujudan pemerintah yang baik merupakan salah satu foKus dari reformasi birokrasi, Pemerintah daerah yang ditopang oleh aparatur dengan kinerja yang baik, bertanggungjawab serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan mampu menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, professional dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini diharapkan mampu menjamin kinerja pemerintah dalam menciptakan kepastian hokum dan akuntabilitas publik, Afandi, P. (2018:65).

Berdasarkan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 53 Tahun 2018, tentang rincian tugas dan fungsi Kecamatan dan Kelurahan, bahwa Camat adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah keija Kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Wali Kota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat dan kelurahan. Kecamatan dipimpin oleh Camat, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan melalui Sekretaris Daerah. Sedangkan Camat mempunyai tugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Wali

Kota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah

Untuk mendukung tugas dan fungsi Kantor Camat Medan Marelan, disini peranan sumber daya manusia seperti pegawai juga memegang peranan yang sangat penting untuk mendukung kinerja kantor Camat secara keseluruhan. Dimana kinerja pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja, baik dilihat dari segi ketetapan waktu penyelesaian tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankan dapat tercapai. Berdasarkan tugas dan fungsi dari pegawai yang bertugas Kantor Camat Medan Marelan maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik ini karena masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja pegawai yang menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu. Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasakan kesulitan dikarenakan pegawai Kantor Camat sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam kerja. Selain dari pada itu isu-isu strategis yang menjadi permasalahan di Kantor Camat Medan Marelan antara lain masalah infrastruktur yang belum baik, sarana prasarana sebagai pendukung dan penunjang dalam proses pelayanan kepada masyarakat, rendahnya aksesbilitas dan cakupan pelayanan sosial masyarakat terutama penanggulangan masalah kesejahteraan sosial dan belum efektif dan efisiennya penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka pelayanan publik.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelusuran studi empiris yang peneliti lakukan, variabel pertama yang mempengaruhi kinerja Kantor Camat Medan Marelan adalah motivasi kerja. Seorang pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, dinas perlu untuk mengetahui apa saja faktor yang menjadi penyebab motivasi kerja pegawai, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi beban dan tanggungjawabnya. Fenomena yang terjadi di Kantor Camat Medan Marelan menunjukkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang sebelum jam kerja kantor. Dari data rekapitusai absensi pegawai 2 (dua) bulan terakhir yakni Januari 2025 sampai dengan Februari 2025, dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai masuk kantor sebesar 15% dan rata-rata pegawai yang pulang sebelum jam kantor sebesar 18%. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh dinas. Hubungan sebab akibat dari motivasi kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dari Astri Novia et al. (2024:524), Estiningsih (2018), Fajrin et al. (2018) Jatmika dan Andarwati (2018), Muhammad Mathori et al. (2022), Mustika Sari et al. (2021), Nurul et al. (2024), Supriadi (2021), Yohanes Susantoa dan Wisdalia

Maya Sari (2023), semua membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu hasil penelitian dari Rona Tanjung et al. (2023), membuat hasil kesimpulan yang berbeda bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Dari studi empiris diatas ternyata masih adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian sebelumnya, sehingga ini menjadi salah satu alasan peneliti untuk mengkaji kembali pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

Variable lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan adalah beban kerja. Secara umum, istilah beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai untuk diselesaikan. Beban kerja seseorang pegawai sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja instansi menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan adalah besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Melihat pada visi, misi, tugas pokok dan fungsi Kantor Camat Medan Marelan maka dapat dilihat fenomena bahwa dalam pengelolaan dinas memiliki tantangan yang cukup berat. Sehingga dengan kondisi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang dapat memenuhi tujuan dinas. Setelah melakukan observasi awal di Kantor Camat Medan Marelan dapat diperoleh gambaran kondisi nyata mengenai beban kerja pegawai diantaranya secara psikologis ada sebagian pegawai nampak mengalami kelelahan fisik maupun non fisik akibat beratnya beban kerja sehingga kondisi ini memberikan dampak pada keadaan mental dan psikologis pegawai yang cenderung melemah sebagai akibat dari beban kerja yang berat hingga diperlukan

dorongan dari atasan agar beban kerja tersebut tidak sampai melemahkan semangat kerja pegawai. Hubungan sebab akibat antara beban kerja dengan kinerja pegawai telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya seperti Aidil Muhammad (2014), Muhtar (2023), Mustika et al. (2023), Sheila et al. (2023), semua membuat kesimpulan yang sama bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang dialami oleh pegawai dalam bekerja dapat diselesaikan dengan baik. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan oleh Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno (2023) dengan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, artinya beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini menyebabkan masalah beban kerja menarik untuk dikaji secara lebih mendalam, dimana kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan beban kerja tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasakan kesulitan dikarenakan pegawai Kantor Camat sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya

2. Masih ada pegawai tidak ada ditempat pada saat jam kerja.
3. Masih kurangnya sarana prasarana sebagai pendukung dan penunjang dalam proses pelayanan kepada masyarakat
4. Masih rendahnya aksesbilitas dan cakupan pelayanan sosial masyarakat terutama penanggulangan masalah kesejahteraan sosial
5. Belum efektif dan efisiennya penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam rangka pelayanan publik
6. Secara psikologis ada sebagian pegawai nampak mengalami kelelahan fisik maupun non fisik akibat beratnya beban kerja
7. Masih ada pegawai yang merasakan diperlakukan secara kurang adil dalam pembagian pekerjaan.
8. Masih ada perencanaan kerja dari atasan belum sepenuhnya dapat terserap oleh bawahan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan ini hanya pada variabel motivasi kerja, dan beban kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

2) Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
3) Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis.

   Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman peneliti dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti.

b. Bagi Kantor Camat Medan Marelan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Kantor Camat Medan Marelan terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya

c. Bagi Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Dapat menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1.Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja *(job performance)* sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakankan pegawainya akan mempengaruhi kinerja.

John Bratton dan Jeff Gold. (2022:177), istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Gary Dessler (2020:148) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Mangkunegara (2020:56) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2017:78) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Sedarmayanti (2017:55) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan prestasi kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam waktu tertentu. Kinerja di dalam organisasi bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawai. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi.

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya Mangkunegara (2020:88) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelomokkan atas tiga faktor, yaitu :

1) Faktor individual yang terdiri dari :
    1) Kemampuan atau kecerdasan adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas
    2) Latar belakang yaitu latar belakang pendidikan dari masing-masing pegawai
    3) Demografi adalah lingkungan tempat kerja pegawai
2) Faktor psikologis yang terdiri dari :
    a. Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka
    b. *Attitude.* yaitu sikap terhadap objek tertentu yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap tersebut tetapi sikap tersebut disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu . jadi ,attitude bisa diterjemahkan dengan tepat sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal
    c. Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan pegawai dapat menjadi kenyataan

d. *Personality*, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorang pun mempunyai *personality* yang sama
e. Pembelajaran, *adalah* setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman
f. Motivasi kerja, *adalah* proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya

3) Faktor organisasi yang terdiri dari :

a. Kepemimpinan adalah bagaimana seorang atasan mempengaruhi bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin
b. Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu
c. Struktur yaitu pengaturan dan pengorganisasian unsur-unsur yang saling terkait dalam suatu objek material atau sistem, atau objek atau sistem yang terorganisasi
d. Karakteristik pekerjaan yaitu sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik

Robbins (2018:231) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang ada dalam diri pegawai, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan.

2. Faktor Organisasi

   Faktor organisasi merupakan sistem yang dianut oleh organisasi dimana tempat pegawai bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan tatakelola prganisasi (*corporate governance*).

3. Faktor Lingkungan

   Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja dan bahkan hubungan yang tidak baik yang mengarahkan pada saling mencuriagai dan tidak percaya antar pekerja .

Mahmudah Enny (2019:88) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, kepemimpinan, stres kerja (tekanan kerja), budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Dessler (2022:98) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Hasibuan (2021:8) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Dalam pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dalam sikap diantaranya menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, menyukai kerja secara tim, dan menikmati tanggung jawab dalam bekerja. Pegawai yang bersikap demikian

(menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, menyukai kerja secara tim, dan menikmati tanggung jawab dalam bekerja), tentunya akan menyelesaikan pekerjaan secara teliti (kualitas kerja), melaksanakan pekerjaan melebihi tugas pokoknya (kuantitas kerja), selalu meningkatkan produktivitas dalam siatuasi apapun (konsistensi kerja).

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indokator kinerja, menurut Mangkunegara (2020:64), Ia berpendapat untuk mengukur apakah pegawai berkinerja baik pada pekerjaan mereka. Pengukuran kinerja pegawai dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum kinerja pegawai diukur dengan :

1) Kualitas kerja

   Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan uraian tanggung jawab serta wewenang yang diemban

2) Kuantitas kerja

   Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

3) Konsistensi kerja.

   Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian

4) Sikap kerja.

   Sikap kerja ini menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

5) Waktu

   Yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan

6) Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

7) Kemandirian

   Merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1.Pengertian Motivasi

Beberapa para ahli mendefinisikan motivasi dengan cara yang berbeda, seperti Rivai (2017:77) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Hasibuan (2021:8) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Siagian (2020:76) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Dessler (2020:112) mendefinisikan motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Motivasi

Mahmudah Enny (2019:88) mengatakan bahwa motivasi terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

a. Motivasi Intrinsik

   Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar kerena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya.

b. Motivasi ekstrinsik

   Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Dari hal di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada dalam diri individu itu memiliki dua golongan yaitu motivasi yang muncul dari diri individu dan dari luar individu seperti lingkungan sehinggal memiliki rasa semangat untuk melakukan suatu kegiatan. Dalam ajaran islam bahwa adanya petunjuk atau tuntunan agar seorang pemimpin berlaku untuk bijaksana dalam memberikan motivasi dan dorongan kepada bawahannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surah An-Nahl ayat 125, yang artinya : “Serulah (Manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik, dan berdebatlah dengan mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, dialah yang lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk.”

Gary Dessler (2020:221), berpendapat bahwa motivasi dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

a. *Physiological drive*, yaitu dorongan yang bersifat fisik, seperti lapar, haus, seks dan sebagainya.

b. *Social motives*, yaitu dorongan-dorongan yang berhubungan dengan orang lain, seperti estetis, dorongan ingin selalu berbuat baik, dan etis.

Mangkunegara (2020:144), motivasi kerja dapat dibedakan 3 (tiga) jenis yaitu :

a. Kebutuhan-kebutuhan organis

   Yaitu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan bagian dalam, seperti: makan, minum, bergerak dan istirahat/tidur, dan sebagainya.

b. Motivasi darurat

   Mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dorongan untuk mengejar. Motivasi ini timbul jika situasi menuntut timbulnya kegiatan yang cepat dan kuat dari diri seseorang. Pada motivasi darurat motivasi bukan timbul atas keinginan seseorang tetapi karena perangsang dari luar.

c. Motivasi obyektif

   Yaitu motivasi yang diarahkan kepada obyek atau tujuan disekitar kita. Motivasi ini mencakup kebutuhan eksplorasi, manipulasi dan menaruh minat. Motivasi ini timbul karena adanya dorongan untuk menghadapi dunia secara efektif.

John Bratton dan Jeff Gold (2022:155), menjelaskan motivasi terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu :

a. *Unlearned motives*,

   Adalah motivasi pokok yang tidak dipelajari atau motivasi bawaan, yaitu motivasi yang dibawa sejak lahir, seperti dorongan makan, minum, seksual,

bergerak dan istirahat. Motivasi ini sering disebut motivasi yang diisyaratkan secara biologis.

b. *Learned motives*

Adalah motivasi yang timbul karena dipelajari, misalnya dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan dan mengejar jabatan. Motivasi ini sering disebut motivasi yang diisyaratkan secara sosial, karena manusia hidup dalam lingkungan sosial.

Robbins dan Coulter (2018:155), menyatakan motivasi terdiri dari 5 (lima) jenis yaitu :

a. *Physiological drive*

Istilah ini digunakan untuk merujuk pada motivasi bawaan (unlearned motives).

b. *Affiliative need,*

Merupakan motivasi yang dipelajari (learned motives) dengan istilah affiliative need.

c. *Cognitive motives*

Motif ini menunjuk pada gejala intrinsik, yakni menyangkut kepuasan individual. Kepuasan individual berada didalam diri manusia dan biasanya berwujud proses dan produk mental.

d. *Self-expression*

Penampilan diri adalah sebagian dari perilaku manusia,individu tidak sekedar tahu mengapa dan bagaimana sesuatu itu terjadi, tetapi juga mampu membuat

suatu kejadian. Kreatifitas dan imajinasi sangat dibutuhkan, bagi seseorang yang memiliki keinginan untuk aktualisasi diri.

e. *Self-enhancement*

Melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang. Ketinggian dan kemajuan diri menjadi salah satu keinginan bagi setiap individu.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkuprawira (2017:88) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

a. Gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.

b. Sifat dan Kondisi Individu.

Faktor individu sangat menentukan motivasi seseorang dalam bekerja. Individu yang memiliki sifat sulit percaya terhadap orang lain, atau akan cenderung menganggap buruk dari tindakan orang lain (sinisme) cendrung memiliki motivasi kerja yang rendah. Kondisi individu seperti kecerdasan dan kemampuan merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja.

c. Situasi kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik

jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi stres dalam bekerja jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Sedangkan Rivai (2017:77) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu :

a. Sifat-Sifat Individual.

   Sifat individual meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut membuat derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi bervariasi satu dengan lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya, seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.

b. Sifat-Sifat Pekerjaan.

   Sifat pekerjaa meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggungjawab dan bersifat menantang dapat meningkatkan derajat motivasi kerja.

c. Lingkungan Kerja dan Situasi Kerja Pegawai.

   Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pekerja merasa stres dalam bekerja. Tingkat stres kerja yang tinggi akan menyebabkan pekerja kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaanya. Selanjutnya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menciptakan suasana sling mencurigai antar pegawai sehingga sesama pegawai akan sulit percaya satu sama lain,

atau akan cenderung berpandangan buruk kepada pegawai lain, sehingga tercipta sinisme organisasi.

Adapun menurut Afandi (2018:66) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

a. Kebutuhan hidup

   Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berprilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

   Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

c. Kebutuhan harga diri

   Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

   Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi

kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh

Sedangkan menurut Hasibuan (2021:180) mendefenisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para bawahannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan pegawai menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontraproduktif.

Menurut Edy Sutrisno (2019:116), menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk

makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contonya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana,

instansi/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan caracara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orangorang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.
2) Kompensasi yang memadai yaitu merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi/organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka

kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para pegawai.

3) Supervisi yang baik yaitu memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para pegawai ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para pegawai, akan menciptakan situasi kerja yang tidak mengenakkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
4) Adanya jaminan pekerjaan dimana setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu instansi saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud baik bila instansi dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan,pangkat, maupun jaminan pemberian

kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang yang akan meninggalkan instansi bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab yaitu kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu instansi. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatankegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
6) Peraturan yang fleksibel yaitu bagi instansi besar, biasanya sudah ditetapkan sisitem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini meruapakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan instansi, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Menurut Dessler (2020:116) motivasi dapat diukur dengan menggunakan 5 (lima) indikator yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuha perwujudan diri.

a. Kebutuhan fisik

   Yaitu dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebaginya.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

   Yaitu dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para pegawai tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

c. Kebutuhan sosial

   Yaitu dengan membuat tim kecil dalam setiap sub divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

   Yaitu dengan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, pegawai tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para pegawai akan merasa dihargai kemampuannya.

e. Kebutuhan perwujudan diri

Yaitu meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan diri dengan memaksimumkan penggunaaan kemampuan dan potensi diri.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Muhtar (2022:6), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para pegawai harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja pegawai tersebut kedepannya.

Menurut Mustika Sari et al. (2021:4), beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Sedangkan menurut John Bratton dan Jeff Gold. (2022:166) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volme kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih.

Menurut Robbins dan Coulter (2018:98), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi over stress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau under stress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Mahmudah Enny (2019:112), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta

pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Luna Dintalia Putri (2023:4) menyatakan ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

a. Faktor Lingkungan

Fisik Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi :

1) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.
2) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.
3) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para pegawai.

4) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis terbagi 2 (dua) yaitu :

1) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbukan stres.
2) Sistem pengawasaan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasan politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab. Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

Menurut Rivai (2017:187), secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor eksternal maupun faktor internal, yaitu :

a. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti : alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, cara angkat-angkut, alat

bantu kerja, dan lain-lain. Kemudian organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Selain itu lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pekerja dengan pekerja, dan sebagai berikut. Ketiga aspek ini sering disebut stressor.

b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Selanjutnya menurut Robbins (2018:190), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi.

a. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

   Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga (*effort*).

   Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga,

sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c. *Performance.*

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Hasibuan (2021:67) menjelaskan bahwa faktor-faktor dari beban kerja terdiri dari :

a. Tuntutan situasi dan pengaruh internal

1) Kebutuhan kerja dan pembagian tugas

Pembagian antara fungsi sistem dan manusia merupakan langkah awal dalam desain sistem dan pembagian ini akhirnya akan menimbulkan tuntutan situasi pada pekerja. Selama disain sistem dilakukan, tim yang mendisain memutuskan fungsi mana yang diberikan pada manusia dan mana yang diberikan pada sistem. Sekali telah dilakukan pembagian, fungsi dan juga disain dari kendali dan *display* akan mengarahkan tugas dari pekerja. Tugas yang dibagi kepada pekerja merepresentasikan pekerjaan pekerja. Teknik faktor manusia dari analisa tugas (*task analysis*) berpusat pada pemahaman bagaimana tugas ini akan mempengaruhi keseluruhan kerja dari pekerja, dan sejauh mana tugas-tugas tersebut tak dapat dikerjakan pada tingkat yang diinginkan. *Task* (tugas) dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak

cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan ditampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun melalui tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam meyelesaikan tugas. Kesemua hal di atas menjadi faktor yang berkontribusi terhadap munculnya tuntutan situasi.

2) Konteks lingkungan

Tugas yang dikerjakan oleh pekerja tidaklah dikerjakan sendiri. Suatu tugas dilakukan di dalam suatu keadaan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi tingkat kesulitan yang dialami oleh pekerja. Bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja. Beberapa faktor eksternal yang dapat mengubah tuntutan situasi dan mempengaruhi tingkat kesulitan yakni lingkungan eksternal di mana tugas dilakukan (misalnya panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, dan gaya gravitasi), disain dari unit pertukaran informasi manusia-mesin (misalnya tipe dan ukuran dari *display* dan kendali, serta bentuk susunannya), desain dari pengemasan manusia (misalnya pakaian pelindung, posisi duduk) serta desain dari keseluruhan stasiun/tempat kerja (misalnya ukuran, pencahayaan di dalamnya, ventilasi, kendali kelembaban dan suhu, dan pengurangan getaran)

b. Pekerja

Setiap pekerja memasuki suatu situasi dengan membawa pengaruh- pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja. Berikut penjelasannya.

1) Kondisi sementara

   Merujuk kepada kondisi awal misalnya kondisi kesegaran tubuh seseorang, yang bisa saja berpengaruh kepada pelaksanaan tugas.

2) Sifat / bawaan menetap

   Tidak hanya kondisi sementara, kondisi seorang pekerja dipengaruhi oleh beberapa karakteristik yang tidak mudah berubah, misalnya tujuan/motivasi, pengetahuan/keterampilan, dan kemampuan proses berpikir. Kemampuan proses berpikir ini akan berinteraksi dan berintegrasi dengan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan dari tugas.

3) Individu berbeda-beda di dalam hal tujuan, sejauh apa tujuan tersebut sudah terpuaskan hingga saat ini, dan sejauh mana pemenuhan tugas dipandang sebagai pencapaian tujuan. Mereka juga berbeda dalam hal persepsi mengenai kecepatan dan akurasi yang dibutuhkan saat menyelesaikan tugas. Faktor-faktor ini akhirnya menentukan tingkat motivasi dalam pemenuhan tugas dan sebagai akibatnya, menentukan sejauh mana usaha yang secara sukarela diberikan oleh individu tersebut. Kapasitas proses berpikir dari seorang individu dibedakan dari pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya melalui pelatihan dan pengalaman. Pengetahuan (misalnya mengenai fakta-fakta, peraturanperaturan, prosedur pemakaian peralatan) dapat dianggap sebagai

sumber yang dimiliki oleh individu yang dapat dimanfaatkan oleh proses kognitif. Dalam menggunakan pengetahuan tersebut, seorang individu harus melibatkan proses dinamis lainnya untuk mengingat dan memanipulasi pengetahuan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan proses kognitif dibutuhkan untuk mengumpulkan informasi yang didapat dari display dan memanipulasi kendali yang ada.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Siagian (2020:88) adalah sebagai berikut :

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan
2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja)

b. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja seperti masa waktu kerja, lingkungan kerja. Faktor lain adalah faktor internal faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

2.1.3.3. Indikator Beban Kerja

John Bratton dan Jeff Gold. (2022:175) pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, yaitu :

a. Pengukuran subjektif

   Yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

b. Pengukuran kinerja

Yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

c. Pengukuran fisiologis

Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

Selanjutnya menurut John Bratton dan Jeff Gold. (2022:176), indikator beban kerja terdiri dari :

a. Kondisi pekerjaan

Dalam hal ini yang dimaksud dengan kondisi pekerjaan yaitu seberapa jauh pemahaman seorang pegawai dalam memahai pekerjaannya dengan baik. Misalnya, sejauh mana pemahaman serta kemampuan pegawai dalam penguasaan mesin-mesin yang digunakan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu yang tepat sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentu akan meminimalisir beban kerja pegawai. Akan tetapai sebuah instansi tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, tak jarang penggunaan waktu yang diberlakukan kepada pegawai cenderung lebih sempit.

c. Target yang harus dicapai

Secara tidak langsung target kerja yang ditetapkan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh pegawai. ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan, maka akan semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh pegawai.

d. Volume pekerjaan

Yaitu waktu yang dibutuhkan masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. Jenis pekerjaan

f. Yaitu jenis tugas pekerjaan yang dimiliki masing-masing pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Ringkasan penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aidil Muzammil (2014)	*Analysis of Work Environment and Workload on The Performance of Employees RSUD Petala Bumi Pekanbaru*	1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Astri Novia, Asita Rahmadhayanti, Ahmad Ramadhan Simatupang, Tengku Ahmad Helmi, Eddi Suprayitno (2024)	*The Influence of Workload, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Lubuk Pakam Pratama Tax Services Office*	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Estiningsih (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Fajrin, Istiqomah Qodriani and Heru Susilo (2018)	*The Influence of Leadership Style on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Study on Employees of Kebon Agung Sugar Factory Malang)*	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Jatmika dan Andarwati. (2018)	*The Effect Of Motivation On Employee Performance Through Employee Satisfaction Of The Tax Office In Surakarta*	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Luna Dintalia Putri, Hermin Endratno (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto	1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Pengalaman kerja

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Muhammad Mathori, Eka Ambara, Diyah Afriani Kusumastuti (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja
8	Muhtar (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Mustika Sari, Kartika Hendra Titisari, Istiatin (2021)	*Leadership Style, Work Load, Motivation And Stress On The Performance of Nurses Of Central Surgical Installations Of Orthopedi Prof. Soeharso Hospital Surakarta*	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Stres berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

10	Nurul Febriyana Luhty Hasibuan, Mira Srinina Bangun, Teuku Mirza, Sri Gustina Pane, Sri Rahayu (2024)	*The Influence of Human Resource Quality, Organizational Commitment, and Work Motivation on Employee Performance at Two Medan Madya Tax Services Offices*	1. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
11	Rona Tanjung, Hutri Agus Romi, Faqar Firmansyah (2023)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dharma Pacific Engineering	1. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
12	Sheila Rahma Anindita, DC. Kuswardani, Djoko Santoso (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	Supriadi (2021)	Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Kerja, Team Work dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan	1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
14	Yohanes Susantoa, Wisdalia Maya Sari (2023)	*The Influence of Leadership Style, Motivation and Structure Employment on the Performance of Secretariat Employees North Musi Rawas District*	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Struktur pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

2.3. Kerangka Konseptual

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi pegawai yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Sebaliknya jika pegawai telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan. Beberapa penelitian terdahulu yang linier dengan penelitian ini adalah penelitian dari Astri Novia et al. (2024:524), Estiningsih (2018), Fajrin et al. (2018) Jatmika dan Andarwati (2018), Muhammad Mathori et al. (2022), Mustika Sari et al. (2021), Nurul et al. (2024), Supriadi (2021), Yohanes Susantoa dan Wisdalia Maya Sari (2023), semua membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Aan tetapi bertentangan dengan hasil penelitian dari Rona Tanjung et al. (2023), yang membuat kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

2.3.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

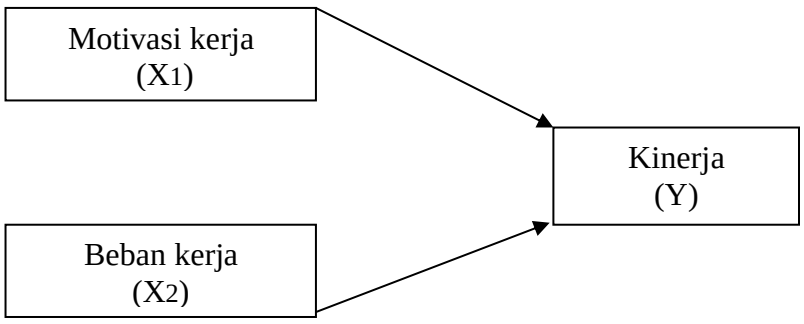
Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu tinggi. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesikan pekerjannya, tidak semua pegawai memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakanya. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah penelitian dari Aidil Muhammad (2014), Muhtar (2023), Mustika et al. (2023), Sheila et al. (2023), semua membuat kesimpulan yang sama bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan oleh Luna Dintalia Putri dan Hermin Endratno (2023) dengan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerjanya, dan beban kerja yang menjadi tanggungjawab pegawai jika dapat diselesaikan dengan tepat waktun maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika disuatu instansi dimana motivasi kerja pegawainya rendah, kemudian beban

kerja terlalu banyak, maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian dari Mustika Sari et al. (2021), dengan judul *leadership style, work load, motivation and stress on the performance of Nurses Of Central Surgical Installations Of Orthopedi Prof. Soeharso Hospital Surakarta.* Yang membedakannya terletak pada variabel stress dimana penelitian ini tidak membahas tentang stress dan sampel yang diteliti dimana Mustika Sari et al. (2021) menggunakan perawat sebagai sampel, sedangkan peneliti menggunakan pegawai.

Berdasarkan pada diuraikan tersebut diatas, maka disini peneliti membuat model dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
c. Motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.