

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Mesuji

Selly Giofany¹, Lukman Nuzul Hakim^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Teknologi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Kalianda, Lampung Selatan

Corresponding Author: lukmannuzulhakim@gmail.com

Published: Agust , 2025

ABSTRAK

Dalam era birokrasi modern yang menuntut Pegawai untuk adaptif dan profesional, Beban Kerja menjadi strategi penting dalam membangun citra diri yang positif, sementara Motivasi Kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan tugas dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dalam hal ini populasi dan sampel yang digunakan adalah Pegawai Disdukcapil mesuji sebanyak 39 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan sumber data yang berasal dari data primer dan sekunder. Dianalisis menggunakan regresi linier berganda disertai uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Berdasarkan hasil analisis ditemukan secara parsial bahwa kedua variabel independen, yaitu Beban Kerja dengan nilai t hitung $7,501 > 2.02809$ t table dan Motivasi Kerja dengan nilai t hitung $7,213 > 2.02809$ t tabel, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi masing-masing $0,00 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan, dibuktikan melalui nilai F hitung $91.068 > F$ tabel 3.27 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dengan $df_1 = 2$ $df_2 = 35$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan Variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil di kabupaten mesuji.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Era reformasi birokrasi di Indonesia menuntut terjadinya transformasi fundamental dalam penyelenggaraan pemerintahan. Tuntutan tersebut berakar pada keinginan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dengan mengedepankan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik. Salah satu indikator nyata keberhasilan reformasi birokrasi adalah peningkatan kualitas pelayanan publik. Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, kini tidak lagi dipandang sebagai penguasa, melainkan sebagai pelayan masyarakat yang berkewajiban memberikan layanan prima. Keberhasilan dalam menjalankan peran ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor penggerak birokrasi.

Sebagai landasan hukum terbaru, Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur percepatan terwujudnya birokrasi kelas dunia melalui manajemen ASN berbasis sistem merit. Undang-undang ini menekankan pentingnya profesionalisme ASN, penerapan nilai dasar, etika profesi, kebebasan dari intervensi politik, serta integritas yang bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam kerangka tersebut, kinerja

pegawai menjadi variabel sentral yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak lagi dipandang sebagai rutinitas pelaksanaan tugas, tetapi sebagai hasil kerja terukur yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan strategis instansi dan kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

Kinerja pegawai sendiri merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. mendefinisikan kinerja sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, mencakup dimensi kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja diatur melalui PP No. 46 Tahun 2013, yang dilakukan secara tahunan oleh atasan langsung berdasarkan dua unsur utama, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60% dan Perilaku Kerja dengan bobot 40%.

Dalam instansi pemerintah seperti Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), dimensi kinerja memiliki implikasi strategis. Kuantitas terkait kemampuan melayani volume pemohon yang besar, sementara ketepatan waktu berhubungan langsung dengan pemenuhan hak-hak sipil masyarakat. Oleh karena itu, mempertahankan kinerja pegawai Disdukcapil pada level optimal menjadi keharusan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja, menurut Arifin (2022), adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif (Sedarmayanti, 2021). Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas pegawai dapat menimbulkan dampak negatif, seperti stres kerja, kelelahan (burnout), dan penurunan kualitas kinerja (L. N. Hakim et al., 2024).

Motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja. Robbins dan Judge (2023) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. McClelland (2021) mengidentifikasi tiga pendorong utama motivasi, yaitu kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi. Pegawai dengan motivasi tinggi, baik karena dorongan untuk mengabdikan, keinginan meraih prestasi, maupun insentif tertentu, cenderung mampu mengatasi tekanan beban kerja dan tetap menjaga kinerja yang prima.

Kondisi ini relevan dengan situasi di Disdukcapil Kabupaten Mesuji, yang menjadi satu-satunya instansi penyedia layanan administrasi kependudukan di wilayah tersebut. Tingginya volume pelayanan, mulai dari penerbitan KTP-el, Kartu Keluarga, Akta Kelahiran, Akta Kematian, hingga program percepatan Identitas Kependudukan Digital (IKD) dari pemerintah pusat, menciptakan tekanan kerja yang tinggi. Observasi awal menunjukkan antrean pemohon yang padat setiap hari kerja, dengan pegawai yang bekerja secara intens untuk memenuhi target penyelesaian dokumen. Dalam kondisi seperti ini, interaksi antara beban kerja yang tinggi dan variasi tingkat motivasi pegawai menjadi faktor penting yang memengaruhi capaian kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa terdorong untuk melakukan analisis yang lebih mendalam. Penelitian ini menjadi penting tidak hanya dari sisi akademis untuk menguji teori, tetapi juga dari sisi praktis sebagai bahan masukan berbasis data bagi pimpinan Disdukcapil Kabupaten Mesuji dalam merumuskan kebijakan strategis pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, peneliti mengajukan judul penelitian: “Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Mesuji”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mesuji.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mesuji.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mesuji.

Landasan Teori

Beban Kerja

Menurut Krisdianto et al., (2023) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

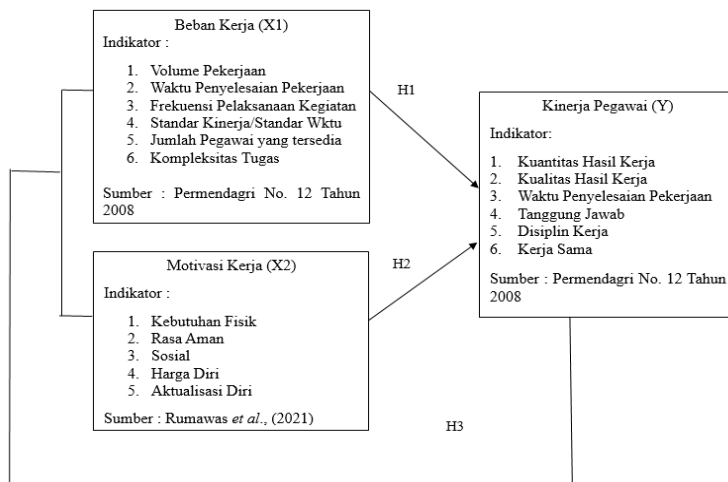
Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan daya penggerak atau motivasi yang memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efisien dan mengintegrasikan seluruh keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan kerja (L. H. Hakim, 2024). Menurut Razak & Ali (2021) berpendapat bahwa motivasi kerja terdiri dari dua komponen utama: motivasi intrinsik (misalnya prestasi, pengakuan, dan tugas itu sendiri) dan motivasi ekstrinsik (misalnya administrasi organisasi, pengawasan, dan gaji).

Kinerja Pegawai

Menurut Gibbs et al. (2017), kinerja pegawai adalah kombinasi dari perilaku kerja, pencapaian tugas, dan nilai kontribusi yang ditunjukkan oleh individu dalam rangka mendukung pencapaian strategi dan tujuan organisasi. Hal ini menandakan bahwa kinerja tidak terbatas pada seberapa cepat atau seberapa banyak pekerjaan diselesaikan, melainkan juga menyangkut bagaimana pekerjaan itu dilakukan, nilai tambah yang diberikan, serta sikap kerja yang mencerminkan profesionalisme.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian Terdahulu

Hipotesis

H1: Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan

Catatan Sipil Di Kabupaten Mesuji

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan

Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Mesuji

H3: Beban Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kabupaten Mesuji

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh beban kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mesuji, berdasarkan filsafat positivisme dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Data diperoleh melalui observasi dan kuesioner dengan skala Likert lima poin kepada seluruh pegawai (39 orang) menggunakan teknik sampling jenuh. Indikator beban kerja mencakup volume pekerjaan, waktu penyelesaian, frekuensi kegiatan, standar kinerja, jumlah pegawai, dan kompleksitas tugas; motivasi kerja meliputi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, aktualisasi diri,

dan aktualisasi diri; sedangkan kinerja pegawai mencakup kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, tanggung jawab, disiplin, dan kerja sama. Data primer diperoleh dari kuesioner dan data sekunder dari studi pustaka, kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik untuk menguji pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) Uji Validitas digunakan untuk mengukur saih aitu valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasi antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel dan Indikator	r_{hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)			
	Item 1	0,932	0,3202	Valid
	Item 2	0,909	0,3202	Valid
	Item 3	0,947	0,3202	Valid
	Item 4	0,930	0,3202	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)			
	Item 1	0,814	0,3202	Valid
	Item 2	0,773	0,3202	Valid
	Item 3	0,828	0,3202	Valid
	Item 4	0,756	0,3202	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)			
	Item 1	0,831	0,3202	Valid
	Item 2	0,790	0,3202	Valid
	Item 3	0,563	0,3202	Valid
	Item 4	0,805	0,3202	Valid
	Item 5	0,876	0,3202	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, dari empat variabel dan indikator pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam mengukur variable-variabel dalam penelitian ini memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0,0997. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang. Dengan menggunakan Cronbach's Alpha, Jika hasil pengujian data menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data dinyatakan reliabel, apabila nilai Cronbach's Alpha < 0,60 data penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Beban Kerja	0.946	0.600	Reliabel
2	Motivsi Kerja	0.803	0.600	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.831	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2025)

Uji N Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengkaji kenormalan variabel apakah dailaim model regresi, vairiaibel penggainggu aitaui residuail data tersebut terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu non-parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dengan ketentuan jika nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,76549255
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,115
	Negative	-0,113
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Maka nilai 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah di uji berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian apakah model regresi memiliki hubungan korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Uji Multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang dibangun stabil dan tidak mengalami masalah multikolinearitas, yang dapat mempengaruhi interpretasi data. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas menguji Tolerance Value di atas 0,1 sedangkan Variance Inflation Factor (VIF) yang dihasilkan adalah di bawah 10. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.073	1.290		3.158	.003		
	X1_TOTAL	.463	.062	.557	7.501	.000	.836	1.197
	X2_TOTAL	.601	.083	.536	7.213	.000	.836	1.197

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, output coefficients pada tabel di atas, dapat dilihat pada kolom VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas atau tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Metode yang digunakan adalah dengan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.532	.742		3.410	.002
	X1_TOTAL	-.055	.036	-.267	-1.540	.132
	X2_TOTAL	-.040	.048	-.143	-.828	.413
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, output coefficients pada tabel di atas, dapat dilihat pada kolom kolom sig diperoleh nilai signifikansi > 0,05 untuk variabel Beban Kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji gleser tidak terdapat indikasi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.073	1.290		3.158	.003
	X1_TOTAL	.463	.062	.557	7.501	.000
	X2_TOTAL	.601	.083	.536	7.213	.000
a. Dependent Variable: Y_TOTAL						

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 4,073 + 0,463 X_1 + 0,601 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 4,073 menyatakan bahwa jika Beban Kerja, dan Motivasi Kerja diabaikan atau sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,073.
- Nilai koefisien beta pada variabel Beban Kerja(X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,463 yang berarti jika Beban Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,463 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi Kerja(X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,601 yang berarti jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,601 satuan dengan asumsi variabel independen nilainya tetap.

Uji Korelasi Berganda

Pengambilan keputusan analisis korelasi berganda yaitu dengan melihat nilai signifikan dari output SPSS 25. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat korelasi, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi. Secara parsial dapat diketahui bahwa arah dan tingkat keeratan pengaruh serta signifikansi korelasi masing-masing variabel yang diteliti sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda secara Parsial

Correlations				
		X1_TOTAL	X2_TOTAL	Y_TOTAL
X1_TOTAL	Pearson Correlation	1	.406*	.774**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000
	N	38	38	38
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.406*	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000
	N	38	38	38
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.774**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 7, analisis korelasi product moment secara parsial berdasarkan output SPSS 25 di interpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai r hitung (pearson correlation) diketahui nilai r hitung untuk hubungan Beban Kerja(X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,774 berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,60 – 0,799 (Tabel 3.3) yang berarti tingkat hubungan Beban Kerja(X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “Kuat”. Diketahui nilai sig. (2-tailed) dari tabel output di atas antara Beban Kerja(X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Beban Kerja(X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan nilai r hitung (pearson correlation) diketahui nilai r hitung untuk Motivasi Kerja(X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,761 berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,60 – 0,799 (Tabel 3.3) yang berarti tingkat Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang “Kuat”. Diketahui nilai sig. (2-tailed) dari tabel output diatas antara Motivasi Kerja(X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja(X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda Secara Simultan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.916 ^a	.839	.830	1.442	.839	91.068	2	35	.000
a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL									
b. Dependent Variable: Y_TOTAL									

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 8, analisis korelasi berganda menggunakan hasil output SPSS 25 (model summary) yaitu:

1. Nilai sig f change sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) Memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan (bersama-sama).
2. Nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,916 berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,80 – 0,1000 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara Beban Kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan (bersama-sama) memiliki tingkat hubungan korelasi “Sangat Kuat”.

Uji Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (KD)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.830	1.442
a. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL				
b. Dependent Variable: Y_TOTAL				

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 25, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) yang diperoleh sebesar 0,830 hal ini berarti 83,0 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kontribusi Beban Kerja(X1) dan Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sisanya 17,0 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau parsial adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.073	1.290		3.158	.003
	X1_TOTAL	.463	.062	.557	7.501	.000
	X2_TOTAL	.601	.083	.536	7.213	.000

Sumber: Data Diolah (2025)

1. Pengaruh Variabel Beban Kerja(X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji pada variabel X1 (Beban Kerja) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.501 dan tingkat signifikansi yaitu 0,000 dengan menggunakan nilai batas signifikansi 0,05 dan didapat t_{tabel} yaitu sebesar 2.02809. Dapat diartikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis 1 (H1) Diterima. Disimpulkan bahwa arah koefisien regresi positif yang signifikan berarti Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji pada variabel X2 (Motivasi Kerja) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.213 dan tingkat signifikansi yaitu 0,000 dengan menggunakan nilai batas signifikansi 0,05 dan didapat t_{tabel} yaitu sebesar 2.02809. Dapat diartikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga hipotesis 1 (H1) Diterima. Disimpulkan bahwa arah koefisien regresi positif yang signifikan berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh Variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel yang terikatnya (Y). Hasil yang telah di uji hipotesisnya dalam pengujian secara simultan adalah sebagai berikut :

Kriteria pengujian uji F (Simultan) adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima artinya variabel independen secara bersama-

sama tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.701	2	189.351	91.068	.000 ^b
	Residual	72.772	35	2.079		
	Total	451.474	37			
a. Dependent Variable: Y_TOTAL						
b. Predictors: (Constant), X2_TOTAL, X1_TOTAL						

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 11, hasil perhitungan uji F (Simultan) pada tabel diatas disimpulkan nilai F_{hitung} sebesar 91.068 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan $df_1 = 2$ $df_2 = 35$ didapat nilai f_{tabel} 3.27 sehingga nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} Maka disimpulkan ke dua variabel independen yaitu Beban Kerjadan Motivasi Kerjasecara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari temuan diatas, dapat disimpulkan bahwa model diterima dan semua variabel independen secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, juga dapat dijelaskan bahwa H_4 diterima.

KE SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Mesuji. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada taraf signifikansi 5% dan menggunakan program SPSS 25, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 7,501 $>$ 2,02809 t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Mesuji adalah benar dan terbukti.
2. Hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja(X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} 7,213 $>$ 2,02809 t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerjaberpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Mesuji adalah benar dan terbukti.

3. Hipotesis ketiga (H3) diketahui variabel Beban Kerja , dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Mesuji. Signifikansi yaitu 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (5%) nilai F sebesar 91,068 berbentuk positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja , dan Motivasi Kerjasecara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Mesuji.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim, L. H. (2024). The Role of Organizational Culture as a Moderator of Motivation and Transformational Leadership in Employee Performance: A Literature Review. *GEMA : Journal of Gentaras Management and Accounting* 16(1), 96–110.
- Hakim, L. N., Wailmi, K., & Sanusi, U. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner terhadap Kreativitas Karyawan sebagai peluang penelitian dimasa datang: Analisis Variabel Mediasi dan Moderasi melalui Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 13(2), 93–99.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2021). *Essential of Organizational Behavior*. 14th Edition. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
- Gibbs, M., Merchant, K. A., Van der Stede, W. A., & Vargus, M. E. (2017). Performance Measure Properties and Incentive System Design. *Journal of Management Accounting Research*, 29(2), 45–69. <https://doi.org/10.2308/jmar-51413>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Alfabeta.