



Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar

Ades Asike¹, Pandi Putra²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare

Abstract

This study aims to determine whether motivation and workload have a partial effect on employee performance at the Makassar State Assets and Auction Service Office (KPKNL), and to determine whether motivation and workload have a simultaneous effect on employee performance at the Makassar State Assets and Auction Service Office (KPKNL). The data collection techniques used by the researcher in this study are observation, questionnaires, and documentation. The population is all employees of the Makassar State Assets and Auction Service Office (KPKNL). In order for this study to be appropriate and proportional, this study used saturated sampling, where the population members were 39 people. Thus, the number of samples in this study was 39 people. The results of this study indicate that the Motivation Variable (X1) has a partial effect on employee performance at the Makassar State Assets and Auction Service Office (KPKNL). The Workload Variable (X2) has a partial effect on employee performance at the Makassar State Assets and Auction Service Office (KPKNL). Motivation and workload have a simultaneous effect on employee performance at the Makassar State Assets and Auction Service Office (KPKNL). The R² value of 0.449 means that the influence of the Motivation (X1) and Workload (X2) variables on Employee Performance (Y) is 44.9%. Meanwhile, the remaining 55.1% is influenced by other variables not included in this study, such as leadership style, rewards, abilities, and others.

Keywords: Motivation; Workload; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar, dan Untuk mengetahui motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, Kuesioner, dan Dokumentasi. Sebagai populasi adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Agar penelitian ini tepat dan proporsional maka dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh, dimana anggota populasi sejumlah 39 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Motivasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Nilai R² = 0,449 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, reward, kemampuan, dan lain-lain.

Kata Kunci: Motivasi; Beban Kerja; Kinerja Pegawai.

Article info

Received (02/03/2025)

Revised (10/04/2025)

Accepted (07/05/2025)

Corresponding_ adesmilan@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi, tapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas SDM. Dalam pembangunan berkelanjutan dewasa ini tidak hanya ditunjang oleh pembangunan ekonomi, tetapi juga oleh pembangunan SDM. Hal itu tak lain karena pembangunan SDM merupakan modal dasar pembangunan suatu instansi agar dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.

Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi atau perusahaan karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi organisasi atau perusahaan dan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja organisasi atau perusahaan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan di antara faktor tersebut adalah motivasi dan Beban Kerja sering kali dianggap sebagai elemen kunci. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai untuk bekerja secara efektif, yang dapat terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan, seperti rasa tanggung jawab, pencapaian prestasi, atau kepuasan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar seperti penghargaan, gaji, insentif, dan promosi jabatan. Kedua bentuk motivasi ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Sutalaksana (2006) (Ali & Beddu, 2022) Beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam satuan waktu tertentu dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja mencerminkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Tarwaka et al. (2004) (Alfian & Guswinta, 2023) Beban kerja adalah suatu perbandingan antara kapasitas kerja dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila tuntutan melebihi kapasitas, maka akan timbul stres kerja. Gibson et al. (1997) Beban kerja merupakan intensitas dari tuntutan tugas yang dirasakan oleh individu selama menjalankan pekerjaannya. Semakin tinggi tuntutan tersebut, semakin besar beban kerja yang dirasakan. Menurut (Anam, 2018:46), Mangkunegara (2005) Beban kerja adalah keseluruhan pekerjaan yang harus dipikul oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu yang dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja pegawai tersebut

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Dalam organisasi pemerintah seperti Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan. KPKNL Makassar, sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN), memiliki tugas pokok dan fungsi yang vital dalam pengelolaan kekayaan negara serta pelaksanaan lelang aset. Tugas ini menuntut kinerja yang optimal dari para pegawai agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik, efisien, dan tepat sasaran (Amang, 2011)

Di KPKNL Makassar, tantangan yang dihadapi pegawai cukup kompleks, mengingat tanggung jawab mereka dalam mengelola aset negara yang bernilai tinggi serta menjalankan proses lelang dengan transparan dan sesuai regulasi. Beban kerja yang tinggi, target yang ketat, serta tuntutan untuk selalu bekerja secara profesional menjadi tekanan yang harus dihadapi para pegawai setiap harinya. Dalam situasi seperti ini, motivasi yang kuat dan Beban Kerja yang mendukung sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai tetap berkinerja tinggi dan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik.

Namun, dalam kenyataannya, banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam mempertahankan motivasi pegawai dan menciptakan Beban Kerja yang ideal. Pegawai sering kali menghadapi tantangan berupa rutinitas kerja yang monoton, kurangnya penghargaan, atau hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dan atasan. Masalah-masalah ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada performa organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi KPKNL Makassar untuk memahami sejauh mana motivasi dan Beban Kerja mempengaruhi kinerja pegawai, serta bagaimana kedua faktor ini dapat dikelola untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di KPKNL Makassar. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen KPKNL untuk mengembangkan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai, melalui peningkatan motivasi serta penciptaan Beban Kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja KPKNL Makassar, tetapi juga memberikan manfaat yang lebih luas bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

Setiap perusahaan dan organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu juga dengan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar sebagai instansi pemerintahan dan telah memberikan peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi lokal dan nasional melalui pengelolaan aset negara yang lebih baik untuk masyarakat terus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dan mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya seperti pada divisi Pelayanan dan Administrasi yang berjumlah 39 karyawan, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Motivasi Kerja, dan Beban Kerja. Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial. Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatnya (Hartati, 2020).

Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan yang umum dikenal dengan sektor modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif dan mengintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya (Febriansah, 2018)

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia (Hasibuan et al., 2021).

Selain itu menurut (Simanjuntak et al., 2021) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu aktivitas kerja seseorang pegawai karena motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku. Motivasi menurut Wibowo adalah dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian. Banyak hal yang bisa diperhatikan oleh pihak perusahaan kepada pegawai sehingga motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerjanya dan tujuan dari perusahaan akan segera tercapai (Gorang et al., 2022).

Menurut (Afandi & Bahri, 2020) motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Afandi & Bahri, 2020). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sartika et al., 2024).

Motivasi menurut (Hartati & Putra, 2022b), adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Jenis-Jenis Motivasi diantaranya Motivasi positif dan Motivasi negatif. Motivasi positif yaitu dimana seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative semangat kerja bawahan akan meningkat karena mereka takut di hukum. Indikator untuk mengukur motivasi dalam (Nur et al., 2022) Adalah Dorongan Mencapai Tujuan, Semangat Kerja, Inisiatif, Rasa Tanggung Jawab.

Beban Kerja

Menurut Sitalaksana (2006) Beban kerja adalah suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam satuan waktu tertentu dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja mencerminkan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Tarwaka et al. (2004) Beban kerja adalah suatu perbandingan antara kapasitas kerja dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Apabila tuntutan melebihi kapasitas, maka akan timbul stres kerja. Mangkunegara (2005) Beban kerja adalah keseluruhan pekerjaan yang harus dipikul oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu yang dapat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja pegawai tersebut. Berdasarkan gabungan pandangan para ahli (Tarwaka, Mangkunegara, dan Gibson) (Mahawati et al., 2021), indikator umum beban kerja yaitu Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan Waktu Pengerjaan, dan Kompleksitas Tugas.

Beban kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, hingga menurunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengukuran beban kerja perlu mempertimbangkan indikator kuantitatif dan kualitatif serta aspek psikologis dan fisiologis.

Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting dalam meningkatkan hasil kerja pegawai tersebut. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Menurut mangkunegara kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hartati & Beddu, 2020).

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Hartati & Putra, 2022b). Menurut (Hartati, 2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut (Kurnianto & Kharisudin, 2022).

Menurut (Asike & Muslimin, 2022), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas kerja, Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Tanggung jawab, Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- c. Disiplin kerja, Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.
- d. Inisiatif, Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung

Kerangka Pikir

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Di dalam perusahaan kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal.



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 49 Kota Makassar dan yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar yang dilakukan kurang lebih 2 (dua) bulan dimulai dari bulan November 2024 sampai dengan bulan Januari 2025.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan indikator tentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:90). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Menurut Sugiyono (2017:62) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang diambil yaitu pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Adapun teknik pengambilan 39 sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

IV. HASIL/TEMUAN

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini dapat dikerjakan memakai metode analisis korelasi *product moment*. Perhitungan dikerjakan dengan program aplikasi *SPSS Statistics 23* dengan jumlah sampel 39 berdasarkan rumus $df = n-2$ ($df = 39-2 = 37$) untuk mendapatkan nilai r_{tabel} yaitu 0,316 membuktikan item yang valid. Pengujian validitas sepenuhnya bisa dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | Corrected Item-Total Correlation | r_{tabel} | Keterangan |
|-------------------------|------------------|----------------------------------|-------------|------------|
| Motivasi X ₁ | X _{1.1} | 0,614 | 0,316 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,823 | 0,316 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,746 | 0,316 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,723 | 0,316 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,760 | 0,316 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,876 | 0,316 | Valid |

| | | | | |
|----------------------------------|------------------|-------|-------|-------|
| | X _{1.7} | 0,899 | 0,316 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,852 | 0,316 | Valid |
| Beban Kerja X₂ | X _{2.1} | 0,739 | 0,316 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,829 | 0,316 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,830 | 0,316 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,708 | 0,316 | Valid |
| Kinerja Pegawai Y | Y1 | 0,766 | 0,316 | Valid |
| | Y2 | 0,737 | 0,316 | Valid |
| | Y3 | 0,704 | 0,316 | Valid |
| | Y4 | 0,725 | 0,316 | Valid |
| | Y5 | 0,765 | 0,316 | Valid |
| | Y6 | 0,765 | 0,316 | Valid |
| | Y7 | 0,752 | 0,316 | Valid |
| | Y8 | 0,566 | 0,316 | Valid |

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Tabel 1 membuktikan seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel Motivasi, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,316 sehingga hasilnya membuktikan bahwa seluruh indikator adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini memakai rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas ini dari program *SPSS Statistics 23* untuk setiap variabel yang dirangkum pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|-----------------|-------|------------|
| Motivasi | 0,832 | Reliabel |
| Beban Kerja | 0,789 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,667 | Reliabel |

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Menurut tabel 2 di atas, diperoleh hasil uji reliabilitas tersebut membuktikan Motivasi (X₁), Beban Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel penelitian motivasi 0,832, variabel Beban Kerja 0,689, dan variabel kinerja pegawai 0,767 hingga dapat dikatakan bahwa semua pengukuran setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk lebih memudahkan mengetahui pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, penulis menggunakan *SPSS (Statistic for Product Service Solution)* versi 23. Mengenai perhitungan dalam analisis linear berganda di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 1,647 | ,525 | | |
| 1 Motivasi | ,306 | ,093 | ,431 | 3,292 | ,002 |
| Beban Kerja | ,340 | ,113 | ,392 | 2,999 | ,005 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Tabel 3 di atas menjelaskan tentang variabel Motivasi (X₁) nilai $t_{hitung} = 3,292$ dan Beban Kerja (X₂) nilai $t_{hitung} = 2,999$ yang akan dipakai dalam melakukan pengujian secara parsial pengaruh Motivasi (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Menurut tabel Coefficient 3 di atas, maka diperoleh konstanta “a” 1,647

sedangkan *coefficient* Motivasi (X_1) “b” 0,306 dan Beban Kerja (X_2) “b”. 0,340. Nilai-nilai output di atas lantas dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda di bawah ini :

$$Y = 1,647 + 0,306 X_1 + 0,340 X_2$$

Dari persamaan tersebut diartikan bahwa :

1. Nilai a (Constant) artinya, penilaian Motivasi dan Beban Kerja tidak mengalami perubahan terhadap Kinerja Pegawai adalah 1,647.
2. Koefisien regresi X_1 sebanyak 0,306 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai Motivasi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebanyak 0,306 dan asumsi variabel lain bernilai tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebanyak 0,340 menjelaskan bila tiap pertambahan 1 nilai Beban Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebanyak 0,340 dan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Pada uji t atau parsial untuk menganalisis apakah Motivasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Uji t dikerjakan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dari setiap variabel.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,647 | ,525 | | 3,135 | ,003 |
| 1 Motivasi | ,306 | ,093 | ,431 | 3,292 | ,002 |
| Beban Kerja | ,340 | ,113 | ,392 | 2,999 | ,005 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Nilai signifikan pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar nilai t_{hitung} 3,292 > t_{tabel} 1,688 dan nilai signifikan > 0,05 (0,002 < 0,05). Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai signifikan pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar t_{hitung} 2,999 > t_{tabel} 1,688 dan nilai signifikan < 0,05 (0,005 < 0,05). Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Analisis ANOVA berfungsi menguji signifikan variabel *independen* secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*, pengujian hipotesis secara simultan dikerjakan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 2,651 | 2 | 1,325 | 14,678 | ,000 ^b |
| Residual | 3,251 | 36 | ,090 | | |
| Total | 5,901 | 38 | | | |

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi

Sumber: Olah Data SPSS V.23

Dari output di atas nilai signifikan pengaruh Motivasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) F_{hitung} 14,678 > F_{tabel} 3,25 dan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05), hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,670 ^a | ,449 | ,419 | ,30050 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi

Sumber: Olah Data SPSS V.23

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Analisis ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase variabel *independen* mampu menjelaskan variabel *dependen*. Hasil analisis dengan bantuan program *SPSS Statistics 25* diperoleh R² = 0,449 dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X₁) dan Beban Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 44,9%. Sedangkan sisanya 55,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, *reward*, beban kerja, kemampuan, dll.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikan pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar nilai thitung 3,292 > ttabel 1,688 dan nilai signifikan > 0,05 (0,002 < 0,05). Hingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian terdahulu Putri, R.A. (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung" menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan tanggung jawab kerja. Penelitian terdahulu Saputra, D. (2020) dalam jurnal *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik*, melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah di Kota Semarang". Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan besar dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai, terlebih ketika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, produktif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya penghargaan, serta keterbatasan fasilitas pendukung. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, melalui peningkatan sistem penghargaan dan pengelolaan sumber daya secara lebih efektif.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis data secara statistik, dari hasil perhitungan ttabel dimana, thitung > ttabel (2,999 > 1,688) dan nilai signifikan < 0,05 (0,005 < 0,05), sehingga membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Ini juga membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Sari, R.N. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta", menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan kapasitas pegawai berdampak negatif terhadap kinerja. Pegawai menjadi cepat lelah, kurang fokus, dan menurunnya produktivitas kerja. Sedangkan penelitian terdahulu Haryanto, A. (2019) melalui penelitian yang diterbitkan di *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, dengan judul "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah", menemukan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja, terutama jika tidak disertai dukungan organisasi yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa beban kerja di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang sesuai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Namun, ketika beban kerja terlalu tinggi dan tidak seimbang, hal ini dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, serta berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan. Meskipun terdapat aspek positif yang mendukung produktivitas, tantangan tersebut tetap perlu diatasi. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya kolaboratif antara pimpinan dan pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kinerja optimal.

Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis data statistik, dan hasil Ftabel dimana, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,678 > 3,25$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), ini membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar.

Nurhayati, S. & Rahmawati, L. (2021) Dalam jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman” yang diterbitkan di Jurnal Ekonomi dan Manajemen, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan, di mana beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian terdahulu Fadillah, M. (2020) Melalui penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Tuntungan” yang dimuat di Jurnal Ilmiah Manajemen Publik, ditemukan bahwa motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi namun dibebani tugas yang terlalu berat menunjukkan penurunan performa karena kelelahan dan stres.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan yaitu Secara parsial, Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis uji t dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,292 > 1,688$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Sedangkan, Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji t dimana, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,999 > 1,688$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Secara simultan, motivasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian hipotesis uji F, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,678 > 3,25$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawai. Motivasi lebih ditingkatkan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Makassar untuk meningkatkan Kinerja Pegawai melalui motivasi memerlukan pendekatan yang terencana dan berkelanjutan. Pemimpin menjalin hubungan yang baik dengan pegawai melalui komunikasi terbuka dan saling pengertian, lakukan penilaian kinerja secara teratur dengan menggunakan indikator yang objektif dan relevan, diskusikan hasil penilaian dengan pegawai dan berikan dukungan untuk perbaikan. Sedangkan, meningkatkan Beban Kerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif, mencakup pengembangan Beban Kerja yang positif, komunikasi yang efektif, dan penerapan kebijakan yang adil. Beberapa cara memastikan semua pegawai memahami dan menyetujui aturan tersebut dan membuat pegawai merasa memiliki aturan dapat meningkatkan kepatuhan mereka.

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,449 menunjukkan kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu 44,9 %, oleh karena itu bagi peneliti yang akan meneliti dengan tema yang sama, disarankan sebaiknya menambahkan variabel lain yang belum terdapat pada penelitian ini agar hasil penelitian dapat lebih baik lagi dan membuktikan hipotesis. Hal ini dimungkinkan akan memberikan hasil perbandingan pengaruh dari penelitian yang sebelumnya. Mendapatkan referensi bagi mahasiswa, sehingga penelitian ini dapat dijadikan studi untuk penelitian lebih lanjut. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi para akademik serta menambah wawasan, pencerahan, dan pemahaman yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.

Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665.

Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267–271.

Amang, B. (2011). Analisis Kinerja Dosen pada Program Studi Terakreditasi Perguruan Tinggi Swasta di Sulawesi Selatan. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 11(2), 140–173.

Febriansah, R. E. (2018). Buku Ajar Manajemen SDM. *Umsida Press*, 1–206.

Hartati, I. (2020). Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK: Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 13(1), 109–129.

Hasibuan, A., Sari, A. P., Simarmata, N. I. P., Harizahayu, H., Estiani, E., Muadzah, M., Purba, B., Purba, S., Hasyim, H., & Napitu, R. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Yayasan Kita Menulis.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, S., Butarbutar, M., Sherly, S., Purba, S., Parinduri, L., Purba, B., Purnomo, Y. J., & Ismail, M. (2021). *Manajemen SDM*. Yayasan Kita Menulis.