Analisa Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di Jakarta

Jihan Nabila Setiawan*[1], Lukman Hakim[2]
Universitas Bina Sarana Informatika[1,2]
*[1]e-mail: jihannabilasetiawan22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei, dan desain kausal. Populasi berjumlah 65 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 56 responden dipilih melalui *simple random sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 9,706 dan kontribusi parsial 56%. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 4,904 dan kontribusi parsial 19%. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan F hitung 79,195 dan R^2 sebesar 0,749 atau 75%. Temuan menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai kapasitas, disertai motivasi kerja yang kuat, mendukung peningkatan kinerja pegawai secara lebih optimal. Implikasinya, instansi perlu menjaga pembagian tugas yang proporsional, memperkuat dukungan, dan memberikan apresiasi agar produktivitas serta tanggung jawab berkelanjutan.

Kata kunci : Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Manajemen SDM; Motivasi Kerja; Sektor Publik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of workload and work motivation on employee performance at the Directorate of Control of the Use of Foreign Workers, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia in Jakarta. The study employed a quantitative approach, survey method, and causal design. The population consisted of 65 employees, while 56 respondents were selected through simple random sampling using the Slovin formula at a 5% error level. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed with SPSS version 25 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results show that workload has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 9.706 and a partial contribution of 56%. Work motivation also has a positive and significant effect, with a t-value of 4.904 and a partial contribution of 19%. Simultaneously, workload and work motivation significantly affect performance, with an F-value of 79.195 and an R^2 of 0.749 or 75%. These findings indicate that appropriately managed workload and strong work motivation support improved employee performance sustainably.

Keywords **:** *Employee Performance; Human Resources; Public Sector; Work Motivation; Workload.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolok ukur penting untuk menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, kinerja tidak berdiri sendiri karena dipengaruhi oleh berbagai keadaan yang melekat pada pekerjaan maupun pada individu yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dua faktor yang menonjol dalam naskah penelitian ini adalah beban kerja dan motivasi kerja. Beban kerja berkaitan dengan kuantitas, jenis, serta tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal dan eksternal yang

mengarahkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan secara efektif dan efisien (Annisa et al., 2025; Pamungkas & Nursyamsi, 2024). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dorongan untuk bekerja menjadi penting karena organisasi membutuhkan pegawai yang mampu menyelesaikan tanggung jawab secara tepat, sekaligus tetap memiliki energi, ketekunan, dan kemauan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak selalu menunjukkan arah yang sama pada setiap organisasi. Beban yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan, tekanan, serta kesulitan dalam memenuhi batas waktu. Kondisi tersebut dapat mengurangi kemampuan pegawai untuk mempertahankan kualitas hasil kerja. Indrayana dan Putra (2024) menemukan bahwa beban kerja dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja ketika tuntutan kerja tidak diimbangi kondisi kerja yang memadai. Sebaliknya, beban kerja yang masih sesuai kemampuan dapat mendorong keterlibatan, rasa tanggung jawab, pemanfaatan kapasitas, dan fokus pada penyelesaian pekerjaan. Temuan yang berbeda ini menunjukkan bahwa beban kerja perlu dilihat bukan semata-mata sebagai banyaknya pekerjaan, melainkan sebagai kesesuaian antara tuntutan tugas, waktu, kemampuan, dan sumber daya yang tersedia. Karena itu, penilaian terhadap beban kerja harus mempertimbangkan konteks organisasi serta persepsi pegawai yang menjalaninya.

Secara konseptual, beban kerja merupakan rangkaian tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan kemampuan individu. Astuti et al. (2022) menjelaskan bahwa beban kerja mencerminkan tuntutan yang harus dihadapi pekerja, sedangkan Yuliana et al. (2024) menekankan bahwa penyelesaian pekerjaan juga menuntut keterampilan, kemampuan, dan proses mental. Jasmin et al. (2023) mengaitkan beban kerja dengan tekanan yang muncul ketika seseorang mengalami kesulitan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja memiliki sisi kuantitatif dan kualitatif. Banyaknya pekerjaan, kompleksitas tugas, keterbatasan waktu, besarnya tanggung jawab, kesesuaian tugas dengan keahlian, serta kondisi pekerjaan dapat secara bersama membentuk persepsi pegawai mengenai berat atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalankan.

Faktor pembentuk beban kerja juga dapat berasal dari lingkungan eksternal maupun kondisi internal pekerja. Dawam dan Setiawan (2022) menguraikan bahwa faktor eksternal dapat berbentuk aktivitas fisik dan mental, pengaturan organisasi kerja, jadwal, waktu istirahat, sistem kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Di sisi lain, karakteristik internal seperti usia, kondisi kesehatan, dan kemampuan individu dapat memengaruhi respons seseorang terhadap tuntutan yang sama. Dalam penelitian ini, indikator beban kerja mengacu pada tingkat kompleksitas, jam kerja lebih, tanggung jawab, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, dan kondisi pekerjaan sebagaimana digunakan dalam pembahasan Dina et al. (2026). Indikator tersebut relevan dengan lingkungan instansi pemerintah karena pekerjaan tidak hanya mengandalkan penyelesaian administrasi, tetapi juga ketepatan prosedur, akuntabilitas, dan kemampuan menghadapi variasi tugas.

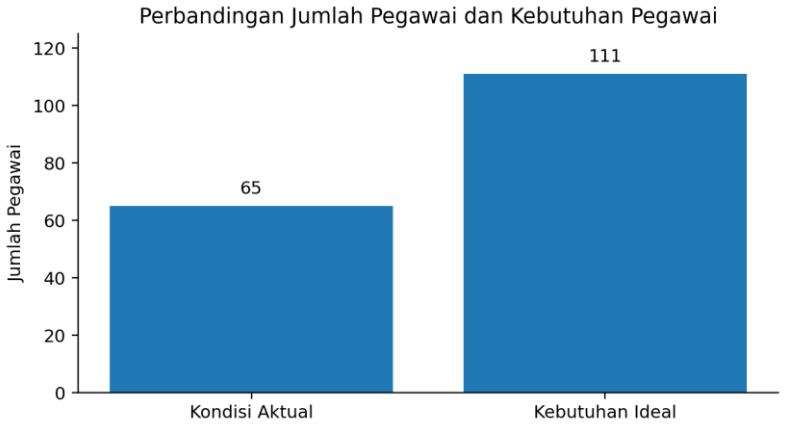
Selain beban kerja, motivasi kerja berperan dalam menentukan seberapa besar usaha yang bersedia diberikan pegawai. Sanaba et al. (2022) memandang motivasi sebagai dorongan yang membuat individu menjalankan pekerjaan dengan tekun dan penuh tanggung jawab. Putra et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi memengaruhi arah perilaku, tingkat usaha, dan ketekunan pegawai, sedangkan Aulia et al. (2024) menekankan kemampuan motivasi dalam menumbuhkan semangat sehingga individu terdorong memaksimalkan kemampuan dan keterampilannya. Motivasi kerja karena itu tidak hanya tercermin pada keinginan untuk hadir dan bekerja, tetapi juga pada orientasi terhadap target, semangat, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi kuat lebih mungkin mempertahankan usaha ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik mencakup kebutuhan berprestasi, pengakuan, pengembangan potensi, dan tanggung jawab, sedangkan faktor ekstrinsik dapat berupa gaji, kondisi kerja, pengawasan, serta dukungan organisasi (G. M. Putra et al., 2023). Budhiarto (2023) menguraikan indikator motivasi kerja berupa dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab. Dalam konteks organisasi publik, indikator tersebut menjadi penting karena sebagian pekerjaan memiliki standar prosedural yang ketat, sehingga motivasi bukan hanya berfungsi sebagai pendorong produktivitas, tetapi juga membantu pegawai mempertahankan disiplin, kemandirian, dan ketepatan dalam melaksanakan tanggung jawab pelayanan serta administrasi.

Kinerja pegawai sendiri menggambarkan tingkat pencapaian hasil yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Novriansya et al. (2022) menjelaskan kinerja sebagai tingkat keberhasilan pencapaian tujuan pekerjaan, sementara Sari dan Mustangin (2023) memandangnya sebagai pencapaian hasil kerja individu dalam periode tertentu. Basirun et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya terlihat dari hasil akhir, tetapi juga dari perilaku nyata selama pegawai melaksanakan perannya. Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian kerja. Indikator tersebut sejalan dengan dimensi yang dibahas Tinambunan et al. (2022) serta Ulya dan MutiaRahmah (2025), yang menempatkan volume, mutu, waktu penyelesaian, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama sebagai bagian penting dari evaluasi kinerja.

Lingkungan instansi pemerintah memberikan konteks yang khas bagi hubungan ketiga variabel tersebut. Tuntutan kinerja berkaitan dengan pelayanan publik, kepatuhan terhadap prosedur, akuntabilitas, dan penyelesaian pekerjaan administratif. Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di Jakarta menjalankan fungsi pengawasan dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing yang mencakup kegiatan administratif serta pengawasan berkelanjutan. Berdasarkan data kepegawaian direktorat (Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, 2025), unit ini memiliki 65 pegawai yang terdiri atas 51 Aparatur Sipil Negara dan 14 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Komposisi tersebut tersebar dalam berbagai golongan dan jenjang, dengan dominasi pegawai golongan III serta dukungan PPPK dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Gambaran yang lebih penting terlihat pada perbandingan antara jumlah pegawai aktual dan kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja. Jumlah pegawai yang tersedia sebanyak 65 orang, sedangkan kebutuhan ideal mencapai 111 orang. Dengan demikian, terdapat kekurangan 46 pegawai. Selisih tersebut menunjukkan adanya tekanan kapasitas yang berpotensi membuat pegawai menerima pekerjaan tambahan di luar tugas utama atau menyelesaikan volume pekerjaan yang lebih besar. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas apabila pembagian tugas tidak dikelola secara proporsional. Gambar 1 menyajikan kembali perbandingan jumlah pegawai aktual dan kebutuhan ideal yang digunakan dalam naskah sumber sebagai salah satu dasar empiris untuk menjelaskan persoalan beban kerja.



Sumber: Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (2024)
Gambar 1. Perbandingan Jumlah Pegawai Aktual dan Kebutuhan Ideal

Kondisi lapangan dalam naskah juga menunjukkan bahwa pegawai tidak selalu hanya menjalankan *job description* utama, tetapi dapat menerima tambahan pekerjaan. Keterbatasan jumlah pegawai berpotensi meningkatkan tekanan penyelesaian tugas, terutama ketika pekerjaan memiliki tenggat, prosedur, dan tanggung jawab yang besar. Pada saat yang sama, ditemukan indikasi motivasi yang belum sepenuhnya optimal, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir, kebutuhan waktu yang lebih panjang untuk menyelesaikan tugas tertentu, serta kurangnya kesungguhan pada sebagian pegawai. Widyaloka dan Maswanto (2026) menunjukkan pentingnya kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam konteks pegawai Kementerian Ketenagakerjaan. Naskah sumber juga mencatat upaya

kementerian memperkuat nilai kerja dan dukungan moral melalui kegiatan pembinaan, termasuk Istigasah Kebangsaan (Biro Humas Kemnaker, 2023).

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan dasar empiris bagi penelitian ini sekaligus menunjukkan variasi hasil. Sitorus et al. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Serpong II, baik secara parsial maupun simultan. Kurniawan et al. (2022) juga menemukan pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks Polrestabes Palembang. Anggraini et al. (2026) melaporkan hasil yang searah pada pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa ketika beban kerja dapat dikelola dan motivasi terpelihara, keduanya dapat berhubungan dengan pencapaian kinerja yang lebih baik. Namun, konteks organisasi dan komposisi variabel penelitian tetap dapat menghasilkan pola hubungan yang berbeda.

Variasi hasil terlihat pada penelitian lain. Patricia dan Ekawati (2024) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan beban kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Alfian dan Guswinta (2023) bahkan menemukan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada konteks yang mereka teliti. Sementara itu, Fariz et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin dan beban kerja memberikan pengaruh penting terhadap kinerja, sedangkan kontribusi motivasi relatif lebih kecil. Fatih dan Iskandar (2025) serta A. D. Sari et al. (2023) juga memperlihatkan bahwa beban kerja dapat berinteraksi dengan kondisi lingkungan dan stres kerja dalam menjelaskan kinerja. Perbedaan hasil tersebut menegaskan pentingnya pengujian pada konteks organisasi tertentu dan tidak menggeneralisasikan arah pengaruh beban kerja tanpa mempertimbangkan kondisi kerja aktual.

Kesenjangan penelitian juga muncul dari kombinasi variabel dan lokasi penelitian. Adinda et al. (2023) meneliti motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, tetapi tidak memasukkan beban kerja dalam model yang sama. Nugrahaeni dan Ariandi (2025) meneliti beban kerja dan lingkungan kerja pada pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan tanpa menjadikan motivasi kerja sebagai variabel utama. Penelitian terdahulu yang menggabungkan beban kerja dan motivasi juga banyak dilakukan pada puskesmas, kepolisian, perusahaan, atau unit pelayanan yang memiliki karakteristik tugas berbeda. Oleh sebab itu, penelitian pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing penting untuk memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai bagaimana beban kerja dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja pegawai pada unit pemerintah pusat yang menangani pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.

Berdasarkan landasan teori, kondisi empiris, dan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja diperkirakan memberikan pengaruh positif ketika tuntutan yang diberikan masih sesuai kapasitas, tanggung jawab, dan kemampuan pegawai, sedangkan beban yang berlebihan tetap berpotensi menurunkan hasil kerja. Motivasi kerja diperkirakan memberikan pengaruh positif karena mendorong usaha, ketekunan, inisiatif, dan tanggung jawab. Pengujian simultan dilakukan untuk melihat kemampuan kedua variabel dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan fokus tersebut, penelitian diharapkan dapat memberikan dasar bagi pengelolaan pembagian kerja dan penguatan motivasi yang lebih terarah pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena hubungan antarvariabel diuji menggunakan data numerik dan analisis statistik, sedangkan metode survei digunakan karena data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Variabel independen terdiri atas beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di Jakarta pada periode April sampai Juni 2026.

Populasi penelitian berjumlah 65 pegawai. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 55,91 dan dibulatkan menjadi 56 responden. Pemilihan responden dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran

kuesioner secara langsung. Instrumen terdiri atas 15 pernyataan, yaitu lima pernyataan untuk beban kerja, lima pernyataan untuk motivasi kerja, dan lima pernyataan untuk kinerja pegawai. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert lima tingkat, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 1 agar hubungan antara konstruk dan indikator pengukuran terlihat secara ringkas.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1)	Tingkat kompleksitas; Jam kerja lebih; Tanggung jawab; Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian; Kondisi pekerjaan	Likert 1-5
Motivasi Kerja (X2)	Dorongan mencapai tujuan; Semangat kerja; Inisiatif; Kreativitas; Rasa tanggung jawab	Likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Ketepatan waktu; Efektivitas kerja; Kemandirian kerja	Likert 1-5

Sumber: Data penelitian diolah, 2026.

Beban kerja diukur melalui tingkat kompleksitas pekerjaan, jam kerja lebih, tanggung jawab, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, dan kondisi pekerjaan. Motivasi kerja diukur melalui dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan rasa tanggung jawab. Kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja. Pemilihan indikator tersebut mengikuti kerangka yang digunakan dalam naskah sumber dan konsisten dengan pembahasan konsep beban kerja, motivasi, dan kinerja pada penelitian terdahulu (Budhiarto, 2023; Dina et al., 2026; Tinambunan et al., 2022).

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif, uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Validitas item ditentukan dengan membandingkan korelasi item dengan nilai r tabel pada taraf 5%, sedangkan reliabilitas dinilai melalui *Cronbach's alpha* dengan batas lebih dari 0,60. Uji asumsi klasik mencakup normalitas residual melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan grafik *Normal P-P Plot*, heteroskedastisitas melalui uji Glejser serta *scatterplot*, dan multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hubungan linear juga diperiksa melalui *Deviation from Linearity*. Hipotesis parsial diuji menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05, sedangkan pengaruh simultan diuji menggunakan uji F. Besarnya kemampuan model dijelaskan dengan R^2, dan arah pengaruh dinilai melalui persamaan regresi linier berganda $Y = a + b1X1 + b2X2$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden dan Statistik Deskriptif

Sebanyak 56 responden dilibatkan dalam analisis. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 33 laki-laki (59%) dan 23 perempuan (41%). Kelompok usia 25–35 tahun mendominasi dengan 28 responden (50%), diikuti usia kurang dari 25 tahun sebanyak 14 responden (25%), usia 36–45 tahun sebanyak 9 responden (16%), dan usia di atas 45 tahun sebanyak 5 responden (9%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan S1 sebanyak 49 orang, sedangkan 6 responden berpendidikan diploma dan 1 responden berpendidikan S2. Ditinjau dari masa kerja, sebanyak 29 responden (52%) telah bekerja kurang dari satu tahun, 16 responden (29%) selama 1–5 tahun, 2 responden (4%) selama 6–10 tahun, dan 9 responden (16%) lebih dari 10 tahun.

Statistik deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki skor minimum 12 dan maksimum 24, dengan rerata 17,02 serta standar deviasi 2,857. Motivasi Kerja (X2) memperoleh skor antara 16–25 dengan rerata 21,82 dan standar deviasi 2,297. Sementara itu, Kinerja Pegawai (Y) memiliki skor minimum 16 dan maksimum 25, rerata 21,41, serta standar deviasi 2,372. Nilai standar deviasi yang relatif lebih kecil dibandingkan rerata mengindikasikan bahwa jawaban responden pada ketiga variabel memiliki penyebaran yang relatif terkonsentrasi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	12	24	17,02	2,857
Motivasi Kerja	16	25	21,82	2,297

Kinerja Pegawai	16	25	21,41	2,372

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

2. Uji Kualitas Instrumen

Kualitas instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh 15 butir pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar daripada r tabel sebesar 0,263. Pada X1, koefisien korelasi item berada pada rentang 0,437–0,762, sedangkan X2 berada pada rentang 0,608–0,755. Adapun nilai pada Y berkisar antara 0,565–0,797. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,725	0,263	Valid
Beban Kerja (X1)	Pernyataan 2	0,695	0,263	Valid
Beban Kerja (X1)	Pernyataan 3	0,437	0,263	Valid
Beban Kerja (X1)	Pernyataan 4	0,566	0,263	Valid
Beban Kerja (X1)	Pernyataan 5	0,762	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,755	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 2	0,745	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 3	0,690	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 4	0,608	0,263	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 5	0,738	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,565	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 2	0,776	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 3	0,797	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 4	0,728	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 5	0,631	0,263	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,632 pada X1, 0,732 pada X2, dan 0,736 pada Y. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas penerimaan 0,60 sehingga ketiga instrumen dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan bahwa butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,632	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,732	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,736	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

3. Uji Asumsi Regresi

Uji asumsi regresi mencakup normalitas residual, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas. Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 5, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,056. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Komponen	Statistik	Standardized Residual
N		56
Normal Parameters	Mean	0,0000000
Normal Parameters	Std. Deviation	0,98164982
Most Extreme Differences	Absolute	0,116
Most Extreme Differences	Positive	0,068
Most Extreme Differences	Negative	-0,116
Test Statistic		0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,056

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Selanjutnya, pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,842 untuk X1 dan 0,107 untuk X2. Kedua nilai berada di atas 0,05, sehingga tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, varians residual dapat dianggap relatif konstan pada pengamatan yang dianalisis.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-1,087	1,722		-0,631	0,531
Beban Kerja	-0,012	0,062	-0,028	-0,200	0,842
Motivasi Kerja	0,127	0,077	0,229	1,640	0,107

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa X1 dan X2 masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,918 dan VIF sebesar 1,089. Nilai *tolerance* yang melebihi 0,10 dan VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0,918	1,089
Motivasi Kerja (X2)	0,918	1,089

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Pengujian linearitas selanjutnya menunjukkan bahwa hubungan X1 dengan Y memperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,116. Karena nilainya lebih besar daripada 0,05, hubungan kedua variabel dapat dinyatakan linear.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja

Sumber Variasi	Komponen	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	90,145	11	8,195	1,643	0,120
Between Groups	Linearity	6,396	1	6,396	1,283	0,264
Between Groups	Deviation from Linearity	83,749	10	8,375	1,679	0,116
Within Groups		219,408	44	4,987		
Total		309,554	45			

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Hasil yang sama diperoleh pada hubungan X2 dengan Y. Nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,968, yang juga lebih besar daripada 0,05. Oleh karena itu, hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja

Sumber Variasi	Komponen	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	110,706	9	12,301	2,846	0,009
Between Groups	Linearity	100,883	1	100,883	23,338	0,000
Between Groups	Deviation from Linearity	9,823	8	1,228	0,284	0,968
Within Groups		198,847	46	4,323		
Total		309,554	55			

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terdapat heteroskedastisitas maupun multikolinearitas, serta hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear. Dengan demikian, data memenuhi asumsi yang digunakan untuk melanjutkan analisis regresi.

4. Pengujian Hipotesis

Pengaruh parsial X1 dan X2 terhadap Y dianalisis menggunakan uji t. Berdasarkan Tabel 10, X1 menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,104, nilai Beta 0,697, t hitung 9,706, dan signifikansi $p < 0,001$. Nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel 2,006 serta tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Pada X2 diperoleh koefisien regresi sebesar 0,066, Beta 0,352, t hitung 4,904, dan $p < 0,001$. Karena t hitung juga lebih besar daripada t tabel dan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	18,206	0,298		61,070	0,000
Beban Kerja	0,104	0,011	0,697	9,706	0,000
Motivasi Kerja	0,066	0,013	0,352	4,904	0,000

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Pengujian simultan pada Tabel 11 menghasilkan F hitung sebesar 79,195 dengan $p < 0,001$. Nilai tersebut lebih besar daripada F tabel sebesar 3,172, sehingga X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima dan model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan variasi Kinerja Pegawai berdasarkan kedua variabel independen yang dianalisis.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7,541	2	3,771	79,195	0,000
Residual	2,523	53	0,048		
Total	10,064	55			

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

5. Koefisien Determinasi dan Persamaan Regresi

Hasil koefisien determinasi parsial pada Tabel 12 menunjukkan bahwa kontribusi X1 diperoleh dari hasil perkalian Beta sebesar 0,697 dengan korelasi *zero-order* sebesar 0,797, sehingga menghasilkan nilai sekitar 0,56 atau 56%. Sementara itu, kontribusi X2 diperoleh dari Beta sebesar 0,352 dan *zero-order* sebesar 0,551, yaitu sekitar 0,19 atau 19%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, kontribusi parsial Beban Kerja lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	18,206	0,298		61,070	0,000			
Beban Kerja	0,104	0,011	0,697	9,706	0,000	0,797	0,800	0,668
Motivasi Kerja	0,066	0,013	0,352	4,904	0,000	0,551	0,559	0,337

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Koefisien determinasi berganda pada Tabel 13 menghasilkan nilai R sebesar 0,866 dan R^2 sebesar 0,749, dengan *Adjusted* R^2 sebesar 0,740. Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara simultan mampu menjelaskan 74,9% variasi Y. Sementara itu, sekitar 25,1% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,866	0,749	0,740	0,218

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2026.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 18{,}206 + 0{,}104X1 + 0{,}066X2$$

Konstanta sebesar 18,206 menunjukkan nilai prediksi Y ketika X1 dan X2 diasumsikan bernilai nol. Koefisien X1 sebesar 0,104 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Beban Kerja, dengan Motivasi Kerja dianggap konstan, diikuti peningkatan prediksi Kinerja Pegawai sebesar 0,104 satuan. Sementara itu, koefisien X2 sebesar 0,066 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja, dengan Beban Kerja tetap, diikuti peningkatan prediksi Kinerja Pegawai sebesar 0,066 satuan. Kedua koefisien bertanda positif sehingga arah hubungan kedua variabel independen dengan variabel dependen bersifat positif.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini perlu dibaca dalam konteks karakteristik beban kerja yang dirasakan responden. Meskipun naskah sumber menggambarkan adanya kekurangan pegawai dibandingkan kebutuhan ideal, jawaban responden memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai mengakui tanggung jawab yang besar, menilai pekerjaan relatif sesuai dengan kemampuan, dan mayoritas tidak menyatakan kondisi pekerjaan membuat mereka tertekan. Pola tersebut menjelaskan mengapa peningkatan beban kerja dalam model statistik tidak serta-merta dipahami sebagai beban berlebih yang merusak kinerja. Beban kerja yang dikelola sesuai kapasitas dapat menjadi tuntutan yang mendorong pegawai menggunakan kemampuan, menjaga fokus, dan menyelesaikan tanggung jawab secara lebih optimal. Dengan kata lain, pengaruh positif pada penelitian ini lebih tepat dimaknai sebagai efek beban kerja yang terkelola, bukan sebagai pembenaran untuk terus menambah pekerjaan tanpa mempertimbangkan kapasitas pegawai.

Hasil ini selaras dengan D. A. Putra dan Hikmah (2023), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. Dalam penelitian tersebut, beban kerja yang tepat dapat mendorong pemanfaatan kompetensi dan tanggung jawab kerja. Sitorus et al. (2025), Kurniawan et al. (2022), dan Anggraini et al. (2026) juga menunjukkan bahwa beban kerja dapat berhubungan signifikan dengan kinerja pada unit pelayanan publik. Kesamaan ini memperkuat pandangan bahwa besarnya pekerjaan bukan satu-satunya unsur yang menentukan konsekuensi beban kerja. Kesesuaian tugas dengan kemampuan, kejelasan tanggung jawab, dukungan organisasi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia ikut menentukan apakah beban tersebut menjadi stimulus produktif atau berubah menjadi sumber tekanan yang menurunkan kinerja.

Di sisi lain, hasil penelitian tidak meniadakan temuan yang menunjukkan arah negatif. Indrayana dan Putra (2024) serta Patricia dan Ekawati (2024) menemukan bahwa beban kerja dapat menurunkan kinerja ketika tuntutan menjadi terlalu berat. Alfian dan Guswinta (2023) bahkan melaporkan beban kerja tidak signifikan pada konteks tertentu. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena struktur pekerjaan, jumlah tenaga, tingkat tekanan, dan karakteristik organisasi tidak sama. Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing memiliki kekurangan pegawai 46 orang dibandingkan kebutuhan berdasarkan analisis beban kerja. Fakta ini tetap perlu mendapat perhatian karena pengaruh positif yang ditemukan pada sampel tidak berarti kekurangan sumber daya manusia dapat dibiarkan. Ketika tugas terus meningkat atau tambahan pekerjaan tidak diimbangi penataan prioritas dan sumber daya, hubungan yang saat ini positif dapat berubah menjadi kelelahan, penundaan penyelesaian, atau penurunan kualitas.

Besarnya kontribusi parsial beban kerja yang dilaporkan sebesar 56% menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor penting dalam model penelitian. Secara praktis, hasil tersebut mengarahkan organisasi untuk menilai beban kerja secara berkala, membandingkan kebutuhan pekerjaan dengan jumlah pegawai, memetakan kompleksitas dan waktu penyelesaian tugas, serta memastikan pembagian tanggung jawab sejalan dengan kompetensi. Pengelolaan beban kerja juga perlu membedakan antara pekerjaan rutin dan pekerjaan tambahan yang muncul karena kebutuhan layanan. Bila pekerjaan tambahan menjadi pola yang terus menerus, organisasi perlu mempertimbangkan redistribusi tugas, penyederhanaan prosedur, dukungan teknologi, atau pemenuhan kebutuhan pegawai. Langkah tersebut lebih sesuai dengan makna hasil penelitian daripada sekadar meningkatkan volume tugas karena koefisien regresi bertanda positif.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung 4,904 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi lebih tinggi cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini konsisten dengan jawaban responden yang didominasi pernyataan sangat setuju dan setuju pada dorongan mencapai target, semangat kerja, inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai energi psikologis yang membantu pegawai menjaga usaha ketika menghadapi tuntutan tugas. Sanaba et al. (2022) dan G. M. Putra et al. (2023) menempatkan motivasi sebagai pengarah perilaku dan ketekunan, sehingga temuan empiris penelitian ini sejalan dengan landasan konseptual tersebut. Dorongan mencapai target dan rasa tanggung jawab menjadi penting pada pekerjaan pemerintah yang menuntut penyelesaian sesuai prosedur serta dapat dipertanggungjawabkan.

Temuan motivasi juga sejalan dengan Steffany dan Hikmah (2023), yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja. Roringkon dan Nurkholivvah (2025) memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan kinerja aparatur, sedangkan Pamungkas dan Nursyamsi (2024) mengaitkan motivasi dan disiplin dengan kinerja pegawai. Hasil serupa pada konteks yang berbeda menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor yang relatif konsisten dalam mendorong perilaku kerja. Namun, kontribusi parsial motivasi sebesar 19% dalam penelitian ini lebih kecil daripada kontribusi beban kerja. Perbedaan besaran tersebut tidak membuat motivasi menjadi tidak penting. Motivasi justru dapat berperan sebagai faktor yang membantu pegawai merespons beban kerja dengan lebih produktif, menjaga inisiatif, dan mempertahankan kualitas ketika tekanan tugas meningkat.

Kontribusi motivasi yang lebih kecil juga dapat dipahami dari karakteristik responden. Sebagian besar responden telah menunjukkan tingkat motivasi yang relatif tinggi, terlihat dari rerata motivasi 21,82 pada rentang skor maksimum 25. Ketika variasi motivasi antarpegawai tidak terlalu besar, ruang statistik untuk menjelaskan perbedaan kinerja melalui motivasi dapat menjadi lebih terbatas dibandingkan variabel lain. Sebaliknya, beban kerja memiliki variasi skor lebih besar dan konteks organisasi menunjukkan ketimpangan antara jumlah pegawai aktual dan kebutuhan. Keadaan ini dapat membuat beban kerja menjadi pembeda yang lebih menonjol dalam model. Interpretasi ini tetap harus ditempatkan sebagai penjelasan berdasarkan pola data penelitian, bukan sebagai bukti bahwa motivasi dapat diabaikan.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan sekitar 75% variasi kinerja pegawai. Nilai F sebesar 79,195 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model yang memuat kedua variabel secara bersama mempunyai keterkaitan yang kuat dengan kinerja. Temuan simultan tersebut mendukung gagasan bahwa kinerja tidak cukup dijelaskan hanya melalui tuntutan pekerjaan atau hanya melalui dorongan individu. Tuntutan perlu diatur sehingga sesuai kapasitas, sementara pegawai membutuhkan dorongan agar bersedia mengerahkan kemampuan. Ketika kedua aspek berjalan seimbang, organisasi dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Sitorus et al. (2025) dan Kurniawan et al. (2022) juga melaporkan pengaruh simultan beban kerja dan motivasi terhadap kinerja, sehingga hasil penelitian ini memperluas dukungan empiris pada konteks unit pemerintah pusat.

Persamaan regresi Y = 18,206 + 0,104X1 + 0,066X2 menunjukkan arah positif pada kedua variabel. Koefisien beban kerja sebesar 0,104 berarti setiap kenaikan satu satuan skor beban kerja, dengan motivasi dianggap konstan, diikuti kenaikan prediksi kinerja sebesar 0,104 satuan. Koefisien motivasi sebesar 0,066 menunjukkan perubahan prediksi kinerja sebesar 0,066 satuan untuk setiap kenaikan satu satuan motivasi ketika beban kerja dianggap konstan. Koefisien tersebut perlu dibaca bersama hasil deskriptif dan kondisi lapangan. Beban kerja yang dimaksud adalah beban kerja sebagaimana diukur melalui indikator penelitian, bukan beban tanpa batas. Demikian pula, peningkatan motivasi perlu diwujudkan melalui faktor yang konkret seperti dukungan atasan, apresiasi, kesempatan berkembang, kondisi kerja yang kondusif, dan hubungan kerja yang baik.

Sisa variasi kinerja sebesar 25% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model. Penelitian terdahulu memberi petunjuk mengenai beberapa faktor tersebut, antara lain disiplin kerja (Adinda et al., 2023; Fariz et al., 2025), lingkungan kerja (Nugrahaeni & Ariandi, 2025; A. D. Sari et al., 2023), stres kerja (Fatih & Iskandar, 2025), kemampuan atau kompetensi (Budhiarto, 2023; Widyaloka & Maswanto, 2026), serta

kepuasan kerja (Roringkon & Nurkholivvah, 2025). Oleh karena itu, model penelitian ini tidak dimaksudkan sebagai penjelasan tunggal mengenai kinerja pegawai. Temuan justru menunjukkan dua faktor utama yang dapat menjadi prioritas intervensi, sementara faktor lain tetap perlu dipertimbangkan pada evaluasi sumber daya manusia yang lebih komprehensif.

4. Implikasi Manajerial dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi manajerial dari hasil penelitian adalah perlunya pendekatan terpadu antara penataan beban kerja dan penguatan motivasi. Pada sisi beban kerja, pimpinan perlu mengevaluasi kebutuhan pegawai, melakukan pemetaan tugas, menghindari penumpukan pekerjaan pada individu tertentu, dan memastikan pekerjaan tambahan tetap berada dalam batas kemampuan yang wajar. Pada sisi motivasi, organisasi dapat memperkuat apresiasi, umpan balik, kesempatan pengembangan, dukungan kerja, dan komunikasi internal. Upaya pembinaan yang telah dilakukan kementerian dapat dipertahankan selama diarahkan pada penguatan nilai kerja, disiplin, dan tanggung jawab. Pendekatan ini penting karena motivasi yang tinggi tidak dapat sepenuhnya menggantikan kebutuhan akan pembagian kerja yang proporsional, dan pembagian kerja yang baik juga membutuhkan pegawai yang memiliki kemauan untuk menuntaskan pekerjaan dengan kualitas tinggi.

Penelitian ini memiliki batasan yang melekat pada desain dan ruang lingkupnya. Sampel hanya mencakup 56 pegawai pada satu direktorat, sehingga generalisasi ke unit lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Pengukuran menggunakan kuesioner juga merekam persepsi responden pada periode penelitian, sehingga belum menggambarkan perubahan beban kerja dan motivasi dari waktu ke waktu. Selain itu, model hanya memuat dua variabel independen, padahal 25% variasi kinerja dijelaskan oleh faktor lain. Penelitian berikutnya dapat memperluas jumlah unit, menambahkan variabel seperti disiplin, lingkungan kerja, stres, kompetensi, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi, serta mengombinasikan survei dengan data kinerja objektif. Walaupun demikian, hasil penelitian tetap memberikan gambaran empiris yang relevan untuk memahami pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lokasi yang diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia di Jakarta. Nilai t hitung sebesar 9,706 dengan signifikansi 0,000 dan kontribusi parsial 56% menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja merupakan faktor penting dalam model penelitian. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung 4,904, signifikansi 0,000, dan kontribusi parsial 19%. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan F hitung 79,195 dan R^2 sebesar 0,749 atau sekitar 75%. Persamaan regresi Y = 18,206 + 0,104X1 + 0,066X2 menunjukkan arah pengaruh positif pada kedua variabel.

Temuan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya memerlukan pegawai yang termotivasi, tetapi juga penataan tuntutan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab. Direktorat perlu mempertahankan pembagian tugas yang proporsional, melakukan evaluasi kebutuhan pegawai secara berkala, dan memperkuat motivasi melalui apresiasi, dukungan, kesempatan pengembangan, serta hubungan kerja yang kondusif. Mengingat masih terdapat 25% variasi kinerja yang tidak dijelaskan model, penelitian berikutnya dapat menambahkan faktor lain dan memperluas cakupan responden agar gambaran mengenai determinan kinerja pegawai menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, *1*(3), 134–143. https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15

Alfian, & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, *2*(2), 654–666. https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/399

Anggraini, N. A. B., Rangkuti, Z., & Kusumadevi, N. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Ridogalih Kabupaten Bekasi. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *5*(1), 8407–8417. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS

Annisa, R. D., Purnamasari, W., & Ekasari, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi & UKM Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *6*(4), 1–16. https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.2941

Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(4), 1119–1136. https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065

Aulia, W., Mukhlis, & Mukminin, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, *1*(2), 326–337.

Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, *5*(4), 373–384. https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551

Biro Humas Kemnaker. (2023). *Tingkatkan Kinerja dan Kualitas Kerja, Kemnaker Gelar Istigasah Kebangsaan 2023*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Budhiarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja pada Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *12*(3), 661–674. https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/27746

Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, *9*(1), 76–87.

Dina, N. R., Joesah, N., & Supriatin. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Pembangunan dan Lingkungan Hidup Pemprov DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi (JMAEKA)*, *2*(3). https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.386

Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing. (2025). *Data Bank Pegawai Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing*. Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Fariz, M., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2025). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, dan Analisis Beban Kerja (Abk) terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: KPP Pratama Gresik). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *6*(1), 63–74. https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3671

Fatih, H. M., & Iskandar, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *9*(1). https://doi.org/10.35130/jrimk

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 9–18.

Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Malatunrung Rezkindo. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(3), 338–348.

Kurniawan, M., Usman, B., Iswan, J., & Rahmadani, S. N. (2022). Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Polrestabes Palembang. *JMWE: Jurnal Media Wahana Ekonomika*. https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index

Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, *1*(1), 85–100. https://univbinainsan.ac.id/

Nugrahaeni, A. P., & Ariandi, F. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, *2*(3), 151–158. https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.605

Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jekombis: Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *3*(4), 222–232. https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4356

Patricia, S. U., & Ekawati, C. (2024). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat. *Economics and Digital Business Review*, *5*(2), 763–777. https://economics.id/index.php/edbr/article/view/1138

Putra, D. A., & Hikmah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam. *ECo-Buss*, *6*(2), 488–497.

Putra, G. M., Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai PPPK pada Instansi X. *Jurnal Media Administrasi*, *8*(1), 91–102. https://journal.stiamakassar.ac.id/index.php/jma

Roringkon, C. J. A., & Nurkholivvah, A. (2025). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable Among Civil Servants at Ministry X. *Jurnal Good Governance*, *21*(2), 94–104. http://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jgg/article/view/1004

Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *FAIR: Financial & Accounting Indonesian Research*, *2*(2), 83–96.

Sari, A. D., Alvyoga, I., & Simanjuntak, H. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. PLN UP3 Bontang. *Jurnal Sinar Manajemen*, *10*(2), 172–180. https://jurnal.unidha.ac.id/index.php/jsm

Sari, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, *3*(1), 95–111.

Sitorus, S. L., Fikri, M. A. A., & Yasykur, M. N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Serpong II Kota Tangerang Selatan. *JISM: Journal of Information Systems and Management*, *4*(1). https://jisma.org

Steffany, C., & Hikmah. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mcdermott Indonesia di Kota Batam. *ECo-Buss*, *6*(2), 857–866. https://doi.org/10.32877/eb.v6i2.1026

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JRAK: Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, *8*(1), 24–33.

Ulya, N., & MutiaRahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, *16*(1).

Widyaloka, J., & Maswanto. (2026). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KEMNAKER RI. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *5*(1), 3372–3379. https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS

Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, *2*(3), 317–343. https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.404