

Workload and Need For Achievement: Which Is Important In Improving Employee Performance?

Beban Kerja Dan Kebutuhan Berprestasi: Manakah Yang Penting Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai?

Subhan Djaya¹, Herman Sjahrudin^{2*}, Nurjannah Nasir³, Heslina Heslina⁴

Universitas Islam Makassar, Makassar¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya^{2,3,4}

subhandjaya@uim-makassar.ac.id ; herman.sjahrudin@stiem-bongaya.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

Performance is a result used by an organization to improve employee performance which originates from the results of employee work implementation as a form of their accountability to the organization where they work. This study aims to test whether workload and need for achievement can influence work results. The total population in this study was 114 employees. The sample used in this research was 53 respondents with the sample collection technique carried out through simple random sampling using a questionnaire. The results of regression testing using SPSS show that workload has a significant effect on employee performance, this condition is different from the need for achievement, which shows that the need for achievement does not contribute to performance achievement.

Keywords: Employee performance, need for achievement, workload

ABSTRAK

Kinerja merupakan sebuah hasil yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan performa pegawai yang bersumber dari hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai sebagai bentuk pertanggung jawaban mereka terhadap organisasi tempat mereka. Studi ini bertujuan untuk menguji apakah beban kerja dan kebutuhan berprestasi dapat mempengaruhi hasil kerja. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 114 pegawai. sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 53 responden dengan teknik pengumpulan sampel dilakukan melalui *simple random sampling* dengan menggunakan angket. Hasil pengujian regresi melalui pemanfaatan SPSS menunjukkan jika beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, kondisi tersebut berbeda dengan kebutuhan berprestasi yang menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi tidak berkontribusi terhadap pencapaian kinerja.

Kata Kunci: Beban kerja, kebutuhan berprestasi, kinerja

1. Pendahuluan

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sulawesi Selatan didirikan untuk meningkatkan pendapatan setiap daerah seperti penguatan pajak dengan cara mereliasiasikan setiap anggaran dengan tepat dan distribusinya berdasarkan standar yang telah diatur oleh pemerintah. Berdasarkan misi yang dicapai yaitu peningkatan pendapatan asli daerah dan hasil pendapatan daerah dapat meningkatkan kualitas setiap unit kerja guna untuk memberikan layanan yang terbaik, Menciptakan kinerja pengelola pendapatan daerah yang berprestasi, memiliki kemampuan kerja, jujur, bertanggung jawab dan profesional dalam mewujudkan sistem dan prosedur pengelolaan pendapatan daerah yang transparan dan akuntabel, serta peningkatan koordinasi dan pengendalian, maka menjadi tuntutan kepada pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi (Hanum, 2018).

Merujuk pada teori kinerja yang menjelaskan jika pembentukan kinerja individu yang tinggi dapat dicapai dengan melakukan interaksi antara *ability* (A), dukungan atau *motivation* (M) dan peluang (*opportunity*) (O), oleh sebab itu kinerja individu dapat dijabarkan persamaannya sebagai $f = f(A \times M \times O)$ (Robbins, 2015; dalam Syam et al., 2020). Teori

tersebut menjelaskan jika individu dapat melakukan interaksi pada *ability*, *motivation* dan *opportunity*, maka individu akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya jika tidak. Pemanfaatan teori tersebut, dalam temuan ini ditunjukkan dengan beban kerja sebagai *ability* (A) dan kebutuhan berprestasi yang merupakan cerminan dari motivasi kerja (M) demikian halnya pada faktor *opportunity* (O), bahwa kebutuhan berprestasi bagi pegawai merupakan sarana untuk menunjukkan motivasi kerja yang mereka miliki sekaligus sebagai peluang (O) yang jika faktor-faktor tersebut (beban kerja dan kebutuhan berprestasi) di integrasikan dengan baik, maka individu (pegawai) akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Beban kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi pencapaian kerja pegawai yang merupakan kumpulan aktivitas yang dilakukan dan di selesaikan oleh unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan apabila beban kerja seorang pegawai terlalu besar, maka akan berdampak buruk bagi pegawai secara keseluruhan, seperti menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menimbulkan reaksi emosional dan sebaliknya. Rendahnya beban kerja perusahaan terhadap pegawai juga akan berdampak tidak efisiennya organisasi atau menurunkan kinerjanya. Faktor lainnya yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang dijelaskan bahwa hasil yang diperoleh setiap individu didukung oleh apresiasi yang diberikan suatu instansi. Teori motivasi berprestasi Mc.Clelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need of achievement*), kekuasaan (*need of power*) dan kebutuhan afiliasi (*need of affiliation*) (Moeheriono, 2014;53; Sjahrudin, & Anisyar, 2021).

Setiap idividu mempunyai standar dan keperluan berdasarkan watak dan cara berfikir yang akan menuntunya kedepan dalam menggapai harapannya. Pada dasarnya setiap pegawai memiliki dorongan tersendiri dalam mewujudkan kebutuhannya seperti prestasi dan degebut akan membuat para pekerja berjuang lebih keras agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan (Ridha,2020). Motivasi berprestasi merupakan daya dorong utama dari internal atau eksternal seseorang, yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan, dan menunjukkan hasil dan tingkat kerja yang diketahui. Semakin besar motivasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin sering seseorang berhenti melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, kemungkinan rendahnya motivasi itu ada (Saputra & Mulia, 2020).

Tuntutan akan beban kerja dan kebutuhan pegawai untuk berprestasi merupakan realitas dalam dunia birokrasi, hasil yang diharapkan dari tuntutan tersebut adalah pencapaian kinerja yang tinggi sebagai ukuran keberhasilan pegawai, demikian juga pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Sulawesi Selatan, pencapaian kinerja tersebut dapat dilihat melalui keberhasilan instansi tersebut dalam meningkatkan pendapatan daerah, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 1. Pendapatan Asli Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Komponen	Realisasi		Perubahan
	2018	2019	
Pendapatan asli daerah	3.975,00	4.168,00	197,66
Pajak daerah	3.462,00	3.712,00	250,76
Retribusi daerah	89,08	43,47	- 45,60
Hasil Peng. Kek. yang dipisahkan	109,48	111,63	2,15
Lain-lain pendapatan asli daerah	315,05	110,01	-14,65
Total	1.590,60	1.629,60	78,06

Merujuk pada tabel yang menunjukkan jika pada tahun 2019 pajak daerah mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2018 dengan tingkat rata rata sebesar 78.06%. kemudian

pada penerimaan perolehan lainnya mengalami penurunan, sedangkan jumlah penduduk di Sulawesi Selatan meningkat yang artinya retribusi daerah seharusnya juga mengalami peningkatan. Penurunan perolehan tersebut diakibatkan karena rendahnya intensitas pelaksanaan sosialisasi terhadap obyek pajak dan tingginya beban kerja yang dibebankan kepada pegawai serta rendahnya keinginan pegawai untuk memunculkan motivasi berprestasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai pada beberapa institusi Negara berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30/2019 dan Report dari Badan Kepegawaian Negara menyebutkan jika masih terdapat 11,7% kinerja aparatur sipil Negara terkategori buruk (Badan Kepegawaian Negara, 2020). Sehingga studi ini penting dalam mengkonfirmasi kembali determinan kinerja pegawai melalui beban kerja dan kebutuhan berprestasi yang pada literature terdahulu ditemukan adanya dis-kursus. Representasi unjuk kerja pegawai yang diperlihatkan dengan capaian pendapatan asli daerah yang mengalami penurunan menjadi alasan untuk menguji kausalitas antar variabel, sehingga permasalahan riset ini bagaimana penciptaan kinerja pegawai melalui beban kerja dan kebutuhan berprestasi?

2. Tinjauan Pustaka

Beban kerja

Beban kerja menurut definisinya yaitu serangkaian atau sejumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai, yang wajib diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam tempo yang sudah ditetapkan. Ini adalah indikator dan pekerjaan yang mengukur keberhasilan kinerja fungsi oleh karyawan (Sunyoto, 2012;41). Pandangan serupa dikemukakan Munandar (2011;383) beban merupakan tugas yang diberikan pada saat melaksanakan kegiatan. Berdasarkan hal tersebut dapat dijelaskan tanggung jawab dalam bekerja mengacu pada beban yang diberikan kepada orang atau organisasi dalam jangka waktu tertentu. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan yaitu: kondisi pekerjaan merupakan pemahaman pegawai mengenai pekerjaan dengan baik, serta target dan pelaksanaan waktu yang harus dicapai (Koesomowidjojo, 2017;83).

Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan berprestasi atau *need for achievement* merupakan salah satu alasan untuk berprestasi menurut David McClelland achievement merupakan alat untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan yang berkaitan dengan seperangkat standar. Orang yang memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi mengejar pencapaian pribadi, bukan gelar dan apresiasi. Mereka ingin mengerjakan sesuatu yang lebih baik atau lebih efisien dari sebelumnya (Robbins & Mary Coulter, 2016). Di sisi lain, motivasi berprestasi atau kebutuhan berprestasi dapat diartikan sebagai semacam rangsangan dalam watak seseorang, agar dapat menggunakan predikat terpuji untuk mencapai prestasi, melakukan aktifitas sebaik mungkin (Mangkunegara, 2017;65). Terdapat beberapa faktor pengukur yang digunakan yaitu: Kemampuan merupakan kapasitas individu mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan. Kreativitas yaitu inisiatif terhadap suatu proses dan bernilai terhadap suatu tugas (Mulia & Saputra, 2020).

Kinerja pegawai

Kinerja merupakan metode struktural atau instansi yang mendalam, sehingga hasil pekerjaan tersebut dapat dibuktikan dengan bukti nyata dan dapat dievaluasi menurut peraturan yang telah ditetapkan (Puteri & Ramli, 2017; Syam et al., 2020). Pandangan sarjana lainnya Afandi (2018) Apabila perbuatan tersebut adalah pekerjaan yang bisa dilakukan individu maupun Bersama didalam perusahaan untuk mewujudkan harapan bersama berlandaskan hukum dan tanpa melanggar etika dan berkompotensi (Sjahrudin et al., 2024).

Keterkaitan antara beban kerja dan kinerja pegawai

Tautan antara beban kerja dengan output kerja pegawai dapat dijelaskan apabila beban kerja seorang pegawai terlalu besar, maka akan berdampak buruk bagi pegawai secara keseluruhan, misalnya menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menimbulkan reaksi, emosional, dan sebaliknya rendahnya beban kerja perusahaan terhadap pegawai juga akan berdampak tidak efisiennya organisasi atau menurunkan kinerja pegawai (Lisnayetti, 2006). Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja pegawai. Sebab itu, penting agar memperhatikan beban kerja untuk menyesuaikan dengan kemampuan pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beban kerja, sehingga akan berpengaruh juga terhadap prestasi perusahaan. (Chandra & Adriansyah, 2019) semakin besar beban kerja maka kinerja para bawahan akan semakin menurun. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H₁ : Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai

Keterkaitan antara kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai

Hubungan antara prestasi terhadap performa pegawai bahwa semakin besar tekad seseorang untuk memperoleh suatu tujuan, maka semakin besar pula tindakan yang dibuat agar mendapatkan tujuan tersebut. Kebalikannya juga, semakin sering seseorang berhenti melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, semakin rendah peluang motivasinya (Mulia & Saputra, 2020). Hasil penelitian Mulia & Saputra (2020) memberikan bukti bahwa kebutuhan berprestasi yang diukur dengan kemampuan dan kreativitas pegawai berdampak positif pada kinerja. Artinya tingginya dukungan berprestasi bawahan maka semakin tinggi performa pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H₂ : Kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Studi ini berjenis asosiatif menerapkan metode kuantitatif. pengambilan sampel dilakukan secara probability sampling; simple random sampling peneliti menyebarkan data pada keseluruhan populasi secara acak. Jumlah sampel sebanyak 53 Pegawai yang bekerja pada Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 2. Variabel dan pengukuran

Variabel	Jumlah item	Sumber
Beban kerja	6	Koesomowidjoyo (2017)
Kebutuhan berprestasi	5	Mulia & Saputra (2020)
Kinerja pegawai	11	Mangkunegara (2017)

Total item yang digunakan, seperti diperlihatkan pada Tabel 2. menunjukkan jika pada beban kerja terdapat enam, kebutuhan berprestasi ada lima dan pada kinerja diukur melalui 11 item.

4. Hasil dan Pembahasan

Penggunaan pegawai sebagai responden pada studi ini merujuk pada beberapa karakteristik yang dalam pandangan peneliti merupakan penentu keberhasilan pekerjaan pegawai sehingga penting digunakan dalam menjelaskan karakteristik responden, untuk itu dapat ditunjukkan karakteristik yang dimaksud, yaitu:

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	N (53)	%
Jenis Kelamin		
Pria	14	26,4%
Wanita	39	73,6%
Usia (Tahun)		
20-23	12	22,6%
24-26	14	26,4%
27-29	10	18,9%
30-35	17	32,1%
Jenjang pendidikan		
D3	6	11,3%
S1	41	77,4%
S2	6	11,3%
Masa kerja		
1 Tahun	5	9,4%
2 Tahun	15	28,3%
> 3 Tahun	33	62,3%
Status pernikahan		
Menikah	27	50,9%
Belum menikah	26	49,1%
Total	53	100%

Responden studi ini merupakan pegawai yang bekerja di Bapenda Provinsi Sulawesi Selatan yang mengisi kuesioner secara lengkap, identifikasi pegawai dapat dijelaskan melalui kriteria individu, seperti ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil uji frekuensi yang menunjukkan bahwa 53 orang responden yang menjawab kuesioner, sebanyak 14 atau (26,4%) adalah pria dan 39 atau (73,6%) adalah wanita. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki usia antara 30-35 tahun (32,1%). dengan jenjang pendidikan rata rata S1 sebanyak 41 (77,4%), masa kerja mayoritas selama >3 tahun 33 (62,3%) dengan status menikah 27 (50,9%).

Tabel 4. Validitas dan reliabilitas

Pengukur	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pwk1	0,390	0,800
Pwk2	0,443	
Pwk3	0,843	
Trd1	0,889	0,792
Trd2	0,853	
Trd3	0,746	
Kpp2	0,866	0,792
Kpp3	0,904	

Krvp1	0,570	
Krvp2	0,828	
Krvp3	0,519	
Kk1	0,822	
Kk2	0,819	
Kk3	0,926	
Kpo1	0,557	
Kpo2	0,758	
Kpo3	0,682	0,911
Pwwk2	0,747	
Pwwk3	0,869	
Trdd1	0,703	
Trdd2	0,402	
Trdd3	0,861	

Tabel 4 menunjukkan jika keseluruhan konstruk menunjukkan nilai korelasi $> 0,30$ dengan *probability level* $< 0,05$ sehingga dapat dinyatakan jika seluruh item memenuhi keabsahan data. Sedangkan pada nilai kehandalan juga menunjukkan adanya kesesuaian, pada variabel beban kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,800 > 0,60$, nilai Cronbach's Alpha pada variable kebutuhan berprestasi sebesar $0,792 > 0,60$ dan nilai Cronbach's Alpha terhadap kinerja pegawai $0,911 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner sangat *reliable*

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Bentuk pengujian	Z-score	p-value
<i>Runs test</i>	-1,801	0,720
<i>One sample KS</i>	200	0,740

Hasil pengujian menunjukkan jika nilai uji normalitas dari uji *Run Test* sebesar $0,72 > 0,05$, dan nilai dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar $0,74 > 0,05$. Hasil kedua variabel pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil data pada kedua variabel berdistribusi secara normal.

Tabel 6. Autokorelasi

Parameter	Hasil
DW	1,359
DU	1,6359
DL	1,4797
Hipotesis Nol	Terdapat autokorelasi
Keputusan	Tidak Terdapat

Tabel 6 memperlihatkan nilai *Durbin Watson test* sebesar 1.359, nilai pembanding signifikan dalam pengkajian ini adalah 0,05 atau 5%, dengan sampel sebanyak 53 (n) dan (k=2) untuk variabel independen maka di peroleh nilai DL sebesar 1.4797 dan nilai Du sebesar 1.6359 dan nilai $4 - Du$ sebesar 2,3641 artinya $1.6359 < 1.359 < 2,3641$ berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan adanya autokorelasi.

Tabel 7. Multikolinearitas

Kausalitas	Tolerance <1	VIF <10
BK → KP	0,912	1,096
KB → KP	0,912	1,096

Tabel 7 menunjukkan bahwa kausalitas beban kerja terhadap unjuk kerja menunjukkan bobot *tolerance* sejumlah 0,912 <1, selanjutnya untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar 1.096 < 10. Sedangkan kebutuhan berprestasi terhadap output kerja pegawai menunjukkan angka TOL sebanyak 0,912 <1, dan VIF menunjukkan nilai sebesar 1.096 < 10. Hal ini membuktikan jika TOL keduanya < dan nilai VIF <10.

Tabel 8. Heterokedastisitas

Kausalitas	P-value	Simbol	P-value	Keputusan
BK → KP	0,638	>	0,05	Non-hetero
KB → KP	0,503	>	0,05	Non-hetero

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil pengujian beban kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai p-value 0,638 > 0,05, kemudian pada pengujian kedua pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai sig. = 0,503 > 0,05. Berdasarkan data tersebut menunjukkan Kedua variabel memiliki keseragaman data dan terbebas dari heterokedastisitas

Tabel 9. Linearitas

Kausalitas	Linearity (Sig.)	Deviation From Linearity(Sig.)	Keputusan
BK → KP	0,072	0,069	Linear
KB → KP	0,098	0,131	Linear

Nilai deviation linearity memperlihatkan hasil yang > 0,05, sehingga variabel beban kerja (BK) dan kebutuhan berprestasi (KB) → kinerja pegawai (kp) dapat dikatakan mempunyai hubungan yang se-arah (linear).

Tabel 10. Statistik Deskriptif

Variabel	Rerata	Simbol	Deviation
KP	400,3208	>	49,64945
BK	372,6226	>	60,03948
KB	358,4906	>	78,33351

Tabel 10 menunjukkan nilai mean = 400,3208 > 49,64945 (KP), dan 372,6226 > 60,03948 (BK), kemudian 358,4906 > 78,33351 (KB). Hasil tersebut dapat dijelaskan jika hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai, beban kerja dan kebutuhan berprestasi reratanya lebih tinggi dibandingkan Std Deviation sehingga datanya cenderung berdistribusi dengan baik.

Tabel 11. Regresi Linear Berganda

Kausalitas	Coefficients (Beta)	t _{-hitung}	Simbol	t _{-tabel}	Probability
(Constant)	0,170				
Std. Error	0,34				
BK → KP	0,647	6,097	<	2,007	0,000
KB → KP	0,133	1,257	>	2,007	0,215

Konstanta bersimbolkan positive = 0,170 berdasarkan nilai tersebut menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan 17% maka kenaikan tersebut akan diikuti dengan kenaikan pada

variabel lainnya dengan besaran yang sama. Nilai pada koefisien beban kerja bertanda positive sebesar 0,647 membuktikan bahwa setiap akumulasi 1% beban kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 64,7% pada saat variabel lainnya tetap. Koefisien kebutuhan berprestasi bertanda positive sebesar 0,133 yang berarti sejumlah 1% kebutuhan berprestasi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 13,3% pada saat variabel lainnya tetap.

Tabel 12. Fisher Test

Kausalitas			F _{-hitung}	Simbol	F _{-tabel}	p-value
BK	→	KP	23,729	>	3,18261	0,000
KB	→	KP				

Tabel 12 hasil pengujian fisher test, menunjukkan nilai F_{-hitung} sebesar 23,729 dan nilai F_{-tabel} sebesar 3,18261 hasil tercantum menunjukkan bahwa nilai F_{-hitung} > F_{-tabel} sehingga dapat dinyatakan bahwa bentuk regresi teman ini bisa (mencukupi pengujian kelayakan model).

Tabel 13. Student Test

Kausalitas		t _{-hitung}	Simbol	t _{-tabel}	Sig.
BK	→ KP	6,097	>	2,00758	0,000
KB	→ KP	1,257	<	2,00758	0,215

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai dari t_{-hitung} 6,097 > 2,00758 (t_{-tabel}) sehingga (H₁) hipotesis pertama yang diajukan dinyatakan ditolak atau tidak terbukti, sesuai t_{-hitung} > t_{-tabel}. Pada hipotesis ke-dua (H₂) yang berdasarkan nilai dari t_{-hitung} 1,257 < 2,00758 (t_{-tabel}) dinyatakan ditolak atau tidak terbukti, berdasarkan pada t_{-hitung} > t_{-tabel}. dengan angka P-Value 0,215 > 0,05.

Tabel 14. Koefisien Determinasi

Kausalitas	Korelasi	X	Stdv. Coef. Beta	Sumbangan	R	R ²
BK → KP	0,686	X	0,647	0,444	0,698	0,487
KB → KP	0,325	X	0,133	0,043		

Tabel 14 menunjukkan nilai R² = 0,487, kondisi ini mengindikasikan jika performa pegawai dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan kebutuhan berprestasi, sisanya sebesar 48,70% sementara selebihnya diakibatkan karena efek variabel lainnya.

Pengaruh beban kerja terhadap performa pegawai

Hasil output kausalitas menunjukkan nilai t_{-hitung} = 6,097 > 2,00758 (t_{-tabel}) dengan nilai p-value = 000. Dampak ini membuktikan bahwa beban kerja yang proporsional terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai (positif signifikan). Kondisi tersebut diakibatkan karena beban kerja yang diukur dengan indikator pelaksanaan durasi kerja dan intensi yang harus dicapai menjadi pertimbangan seberapa tinggi beban kerja yang ditetapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini bermakna hipotesis yang diajukan oleh penulis ditolak yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dari data yang telah dikumpulkan pada penelitian ini menyajikan hasil uji frekuensi yang menyatakan sejumlah 53 orang responden yang menjawab kuesioner, sebanyak 14 atau (26,4%) adalah laki-laki dan 39 atau (73,6%) adalah ini karena kebanyakan yang menjawab kuesioner ini adalah wanita yang memiliki usia antara 30-35 tahun (32,1%). dengan jenjang pendidikan rata rata S1 sebanyak 41 (77,4%), masa kerja mayoritas selama >3 tahun 33 (62,3%) dengan status menikah 27 (50,9%).

Merujuk pada hasil tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja yang terlalu buruk dapat menurunkan unjuk kerja karena akan membuat kemampuan yang ada di dalam diri karyawan menjadi tidak dapat dipergunakan dengan optimal. Hasil yang capai yang terlalu

rendah juga dapat menyebabkan para bawahan mengalami rasa jenuh saat melaksanakan aktifitas. Dengan kata lain, tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat berakibat pada ketidakefektifan kinerja pegawai. Pernyataan ini sesuai dengan temuan Rolos, *et al.*, (2018) yang memberikan bukti beban kerja berhubungan positif terhadap unjuk kerja. Dengan kata lain, meningkatkan beban kerja ke batas normal berdasarkan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Beban kerja yang berat dapat memajukan prestasi kerja pegawai, akan tetapi beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dikarenakan kemampuan dan kesanggupan pegawai tidak memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi, sehingga mengakibatkan ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Studi ini mengkonfirmasi temuan Mudayana (2010) yang menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh atas hasil kerja yang akan dicapai.

Pencapaian pegawai akan berhasil apabila target yang ditetapkan telah terpenuhi Standar pekerjaan yakni anggapan individu perihal pekerjaannya, misalnya pikiran yang muncul mengenai beban kerja dari atasan yang patut diselesaikan dalam tempo terbatas. Jika beban kerja bertambah maka akan menurunkan potensi kinerja pegawai dan sebaliknya. Adapun indikator beban kerja ini meliputi keadaan pekerjaan, pemakaian waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Salah satu variabel dalam indikator beban kerja yaitu kondisi pekerjaan tidak digunakan dalam penelitian ini karena pernyataan-pernyataan dalam variabel tersebut tidak valid dan reliabel sehingga indikator pada beban kerja yang digunakan terdiri dari waktu kerja dan target yang akan diperoleh. Beban kerja perlu menjadi perhatian atasan karena berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Dengan penggunaan waktu kerja yang proporsional maka pegawai dituntut untuk mengerjakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dalam mencapai target yang akan dicapai. Dalam menentukan target yang harus dicapai instansi pemerintah tentunya memberikan target yang harus ditingkatkan setiap tahunnya. Pada saat beban pekerjaan yang diberikan pada setiap individu besar maka kinerja yang dimiliki semakin tinggi dan begitu pula dengan sebaliknya. Adanya beban kerja yang sesuai dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu bukti bahwa kinerja pegawai dapat tercapai apabila beban kerja terpenuhi. Kondisi tersebut dapat dimaknai bahwa instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai pada seluruh jajaran staf karena pola penggunaan waktu kerja memiliki dampak bagi instansi untuk tidak meninggalkan pekerjaan di waktu kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai merupakan individu yang berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja, bahwa beban pekerjaan bukan hanya semata karena adanya tuntutan pekerjaan namun didasari dengan sikap profesional kerja yang dimiliki oleh para pegawai.

Hasil riset ini menjelaskan jika beban kerja dalam sebuah instansi merupakan salah satu faktor yang memberikan dampak besar bagi kemajuan instansi tersebut dengan memperhatikan penggunaan waktu kerja yang tepat untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Temuan ini relevan dengan teori kinerja (Robbins, 2015; dalam Syam *et al.*, 2020) bahwa kinerja dapat dicapai dengan dukungan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pernyataan ini berbanding terbalik dengan argumentasi peneliti sebelumnya yaitu beban kerja yang diukur dari segi tujuan yang ingin dicapai, kondisi kerja, penggunaan jam kerja dan standar tenaga kerja yang baik tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bermakna akan ada saatnya beban kerja memiliki pengaruh yang baik dan kurang baik (Dendeng & Uhing, 2020).

Beban kerja dalam kinerja pegawai dengan adanya pembagian waktu dan target yang diwujudkan dapat memperbaiki kualitas para pekerja kearah yang lebih baik dengan menambah motivasi untuk lebih giat dalam bekerja sehingga kekeliruan dalam pekerjaan dapat diminimalisir. Kondisi tersebut menunjukkan jika dalam posisi kinerja pegawai, beban

kerja dilibatkan didalamnya maka kognisi yang terdapat dalam posisi tersebut dapat meningkat karena adanya motivasi yang dimiliki.

Beban kerja merupakan aspek yang berhubungan dengan aktifitas yang perlu dikerjakan oleh satu kumpulan dalam jangka waktu yang ditentukan (Moeheriono, 2014;53). Pekerjaan yang dibebankan bagi bawahan sebanding dengan skill dan kapasitas yang dimilikinya. Bersumber pada sejumlah pemahaman tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa beban kerja dipandang sebagai jumlah ataupun banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada individu ataupun organisasi dalam suatu kurun waktu tertentu (Munandar, 2011;383). Beban kerja yang tinggi akan mengakibatkan kinerja yang kurang memadai, yang bisa dikatakan semakin tinggi job yang didapatkan oleh pegawai maka akan mempengaruhi kinerjanya. (Rolos, et al., 2018). Berdasarkan implementasinya dapat dijelaskan bahwa tingginya pelaksanaan waktu kerja dan target yang harus dicapai mengindikasikan kemampuan beban kerja memberikan makna bahwa beban kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pada kebutuhan berprestasi dengan unjuk kerja dari pegawai menunjukkan nilai t -hitung = $1,257 < 2,00758$ (t -tabel) dengan nilai p -value = $2,151$. Dari hasil analisis motivasi berprestasi menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena motivasi yang dimiliki masih rendah dimana pegawai mudah dipuaskan dengan tantangan yang sedikit. Hasil riset ini relevan dengan studi Hersanti (2020) menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi tidak berdampak signifikan terhadap hasil kerja pegawai. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan melakukan yang terbaik, memiliki keyakinan pada kemampuan mereka sendiri, dan mengambil tanggung jawab besar untuk setiap tindakan yang mereka ambil. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, rata rata keseluruhan dalam variabel kebutuhan berprestasi ini sebesar $3,58$ dengan kategori rendah dengan kesimpulan bahwa pegawai memiliki kebutuhan berprestasi yang rendah sehingga hal ini mempengaruhi kinerja agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik. Setiap perorang memiliki keperluan tersendiri sesuai dengan jalan apa yang dipikirkan. Dukungan ini dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu mencapai kepuasan pribadi. Jika motivasi individu besar maka semakin tinggi pula tindakan yang dilakukan untuk memperoleh tujuan tersebut, demikian pula sebaliknya bahwa semakin tinggi intensitas kegagalan individu maka motivasi yang ditampilkannya terkategori rendah (Mulia & Saputra, 2020).

Indikator yang digunakan dalam temuan ini yaitu kemampuan pegawai yang merupakan kualitas individu untuk menyelesaikan serangkaian tugas dalam suatu aktivitas kerja. Dengan daya yang dimiliki pegawai akan meringankan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga menciptakan suatu kinerja yang baik. Kemampuan ini dapat diukur dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan dapat dilihat ketika disiplin saat melaksanakan kewajiban sesuai dengan bagian tugas masing-masing dan mampu mewujudkan prestasi kerja. Prestasi pegawai sendiri bukan hanya dilihat dari kemampuan pegawai tetapi dari aspek lain seperti kreativitas pegawai.

Pada dasarnya peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kebutuhan berprestasi seperti kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan memberikan semangat untuk bekerja lebih baik. Apabila kemampuan dan kreativitas pegawai searah dengan yang diharapkan maka secara tidak langsung hal ini mempunyai dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Konsep kebutuhan berprestasi ini memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, ciri motivasi ini menggambarkan adanya suatu kemampuan para pegawai untuk membawa perubahan pada perilaku pegawai menjadi lebih berkualitas dan baik dengan

cara mendorong atau memotivasi melakukan peningkatan kinerja. Pada umumnya pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kebutuhan berprestasi ini harus memiliki kreativitas yang tinggi serta inovatif dan fleksibel dalam menjalankan tujuan instansi. Kreativitas akan membuat pegawai mampu menghadapi sulitnya tantangan dalam bekerja karena memiliki dorongan untuk bekerja serta rasa optimis dan kepercayaan diri para pegawai menjalankan tujuan agar target yang diinginkan dapat tercapai. Studi dalam penelitian ini meyakinkan hasil yang positif namun tidak signifikan ini menandakan bahwa kebutuhan berprestasi memiliki pengaruh yang baik untuk performa pegawai tetapi tidak memiliki keterkaitan yang signifikan, peningkatan kinerja pegawai dapat ditentukan melalui motivasi dan kesempatan. Performa para pegawai merupakan metode terstruktur dan menyeluruh, sehingga dengan hasil kerja yang ditampilkan relevan dengan peraturan yang ada (Puteri & Ramli, 2017). Kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator hasil kerja yaitu seberapa bagus tingkat kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Ditentukan dari pelaksanaan tugas kerja yaitu seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan dan tanggung jawab pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban bawahan dalam melakukan tugas yang diberikan instansi.

Beban kerja sebagai dominan faktor kinerja pegawai

Interaksi pada korelasi BK dengan performa menghasilkan kontribusi = 0,444 atau 44,40%, sedangkan KB dengan unjuk kerja = 0,043 atau 4,30%. Hasil tersebut memberikan bukti jika beban kerja menjadi faktor utama pada studi ini dalam menghasilkan performa yang tinggi. Hal ini dikarenakan, beban kerja yang tinggi akan memberikan dampak terhadap hasil kerja pegawai. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian kerja, hal ini diukur dengan indikator pelaksanaan durasi kerja dan intensi yang harus dicapai menjadi pertimbangan seberapa tinggi beban kerja yang ditetapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat memajukan prestasi kerja pegawai, akan tetapi beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dikarenakan kemampuan dan kesanggupan pegawai tidak memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi, sehingga mengakibatkan ketidak mampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan jawaban dari responden, rata-rata memilih jawaban setuju atas pernyataan para pegawai menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas kantor. Hal ini dikarenakan beberapa pegawai memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tinggi dibandingkan dengan pegawai lainnya.

5. Penutup **Kesimpulan**

Impak pengujian kausalitas bobot kerja atas hasil kerja pegawai menunjukkan hasil jumlah t -hitung = 6,097 > t -tabel 2,00758 dengan kinerja pegawai = 0,000 hasil ini membuktikan H_1 ditolak tingginya beban kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai (positif signifikan) yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwa penggunaan beban kerja hingga batas normal sesuai dengan kemampuan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor BPD Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian kausalitas kebutuhan berprestasi terhadap performa pegawai menampakkan hasil jumlah t -hitung 1,257 < t -tabel 2,00758 dan p -value sebanyak = 2151. Hasil ini membuktikan bahwa kebutuhan berprestasi memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (positif tidak signifikan). Kebutuhan berprestasi dalam pelaksanaannya dapat meningkatkan kinerja pegawai, hal ini diakibatkan apabila kinerja yang dimiliki bagus maka secara tidak langsung pegawai memiliki skill dan kelebihan yang dapat menunjang karir. Berdasarkan uji kausalitas menyatakan bahwa

kebutuhan berprestasi memiliki dampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena motivasi yang dimiliki masih rendah dimana pegawai mudah dipuaskan dengan tantangan yang sedikit.

Penelitian ini merekomendasikan bahwa peningkatan performa pegawai yang tinggi dapat dilakukan dengan cara menyesuaikan beban kerja yang diberikan pegawai sesuai kemampuan pegawai sehingga mereka terhindar dari stres dan kelelahan fisik diakibatkan beban kerja yang berlebihan. Kepada pegawai perlu diberikan kesempatan dan sarana yang memadai kepada pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan berprestasi, hal-hal yang dapat dicapai melalui sarana dan prasarana yang mendukung pegawai untuk mengemukakan gagasan yang bermanfaat dan positif dalam rapat sebagai pembahasan pelaksanaan dari rencana kegiatan. Selain itu, juga dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengekspresikan keterampilan baru dan menyesuaikan metode kerja yang efektif.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Dendeng, R. C. V, & Uhing, Y. (2020). Effect of working load and work environment on employee performance at PT . Unilever . Tbk in Manado *Jurnal EMBA Vol . 8* 21–30.
- Hanum, M. (2019). Pengembangan Pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Ji_Mild (Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi)*, 10(1). 38-63
- Hersanti, D. W., & Rahmatika, D. N. (2020). Analisis Pengaruh Quality of Work Life, Motivasi Berprestasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Karakter*, 5(1).
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12-21.
- Lisnayetti, Mubasysyir. (2006). Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang, *Working Paper Series 3* (9). First Draft, KMPK-UGM
- Manajemen Kinerja PNS. Evaluasi 2018-2019. (2020). Jakarta : Badan Kepegawaian Negara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moehariono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mudayana, A. A. (2020). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Dahlan*, 4(2).84-92
- Munandar, (2011). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas indonesia (UI Press).
- Puteri, S. S., & Ramli, A. H. (2017). Determinan kinerja karyawan pada PT . Kinden Indonesia di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 3, 239–243.
- Riny, C., & Dody, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1).670-678.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Robbins, S. P., & Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*. Jakarta: Erlangga

- Rolos, Jeky ;Sambul, Sofia ; Rumaws, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1). 1-24.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sjahrudin, H., & Anisyar, A. N. (2021). Efek Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan. (JMK) *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 73-85.
- Sjahrudin, H., Hasmawati, H., Kadir, F. A., & Halim, A. (2024). Apakah Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai?. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 495-504.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Syam, E. B., Pascawati, P. N. S., & Sjahrudin, H. (2020). Kontribusi Dimensi Gaya Kepemimpinan Islami Pada Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 210-220.