

---

## The effect of workload and motivation on the performance of employees in Correctional Institution Class II A Pekanbaru

Wahyudal<sup>1</sup>, Syamsul Bahri<sup>2</sup>, Adi Setiawan<sup>3</sup>, Supardi<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>STIE Bangkinang

<sup>1</sup>[wahyudal@gmail.com](mailto:wahyudal@gmail.com), <sup>2</sup>[bahrisyamsull@gmail.com](mailto:bahrisyamsull@gmail.com), <sup>3</sup>[setiawanadi@gmail.com](mailto:setiawanadi@gmail.com), <sup>4</sup>[supardi20@gmail.com](mailto:supardi20@gmail.com)

---

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 14 Maret 2022

Disetujui 2 April 2022

Diterbitkan 30 April 2022

---

### Kata kunci:

Beban kerja; Motivasi;  
Kinerja; Pegawai; Lembaga  
pemasyarakatan.

---

### Keywords :

Workload; Motivation;  
Performance; Employees;  
Correctional institution.

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah sipir pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Pekanbaru tahun 2020 yang berjumlah sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel, jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 56 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan metode file research, kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan uji simultan variabel dependen (beban kerja dan motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan. Hasil uji parsial variabel dependen (beban kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan. Variabel dependen (motivasi kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan. Berdasarkan kontribusi variabel dependen (beban kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel independen (kinerja) pegawai di Lembaga Pemasyarakatan berkategori sedang.

---

### ABSTRACT

*Employees as human resources who are the main component for an organization or agency, are required to provide the best performance results. Employees who have good performance can assist the agency in achieving the goals set by the agency. This study aims to determine the effect of workload and motivation simultaneously and partially on the performance of employees at Penitentiary Class IIA Pekanbaru. The population in this study was the warden at the Class IIA Pekanbaru Correctional Institution (Lapas) in 2020, amounting to 56 people. The sampling technique used was the census technique, where the entire population was sampled, so the number of samples in this study was 56 samples. Data collection techniques using file research methods, questionnaires and interviews. Data analysis using multiple linear regression method. The result shows that based on partial analysis the independent variables (workload and motivation) have a significant effect on dependent variable (performance) of the Pekanbaru Class IIA Correctional Institution employees. Based on simultant analysis (workload and motivation) have a significant effect on dependent variable (performance) of the Pekanbaru Class IIA Correctional Institution employees. Based on the contribution of independent variables (workload and motivation) and the independent variable (performance) of the Pekanbaru Class IIA Correctional Institution employees it is categorized as medium.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

---

## PENDAHULUAN

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru merupakan institusi vertikal dibawah kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Riau yang kewenangannya ada pada pemerintah pusat karena kewenangan tersebut tidak diserahkan kepada pemerintah daerah sesuai dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang otomomi daerah.

Adapun jumlah pegawai sipir Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1 Jumlah Pegawai Sipir Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017-2020**

No.	Tahun	Tingkat Pendidikan		
		Jumlah Pegawai Sipir	SMA	SI
1.	2017	51	38	13
2.	2018	50	35	15
3.	2019	53	37	17
4.	2020	56	39	17

Sumber: Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, 2021

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa pengurangan jumlah pegawai sipir terjadi pada tahun 2018 dikarenakan adanya pegawai sipir yang pensiun dan adanya pengurangan jumlah pegawai sipir yang SMA karena telah menyelesaikan Pendidikan SI nya, pada tahun 2020 pegawai yang ada di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya dikarenakan mulai bergabungnya dua instansi yang berbeda, yang pada awalnya hanya Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru.

Setiap instansi mengharapkan kinerja yang tinggi terhadap sumber daya manusia, begitu juga dengan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru yang terletak Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru. Kinerja atau *performance* menurut Moeheriono (2014) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasara, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Untuk menggambarkan kinerja dari Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, salah satunya dapat dilihat dari berhasilnya para narapidana mendapatkan remisi berdasarkan pembinaan yang dilakukan oleh Sipir. Adapun perbandingan antara sipir dan narapidana dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2 Perbandingan Antara Sipir dan Narapidana pada LP Kelas II A Pekanbaru Tahun 2017-2020**

No.	Tahun	Jumlah Pegawai Sipir (orang)	Jumlah Napi (orang)	Perbandingan (orang)
1.	2017	51	1.019	1 : 20
2.	2018	50	895	1 : 18
3.	2019	53	1.280	1 : 24
4.	2020	56	1.644	1 : 29

Sumber : Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa perbandingan antara pegawai sipir dan narapidana sangat bervariasi pada setiap tahunnya. Jumlah narapidana dengan angka tertinggi terjadi pada tahun 2020 yang berjumlah sebanyak 1.644 orang dengan perbandingan 1 : 29. Sedangkan jumlah narapidana dengan angka terendah terjadi pada tahun 2018 yang berjumlah sebanyak 895 orang dengan perbandingan antara sipir dan narapidana adalah 1 : 18. Menurut Kasubag Humas Ditjen Pemasarakatan Kemenkumham RI Bapak Akbar Hadi Prabowo idealnya perbandingan sipir dengan napi adalah 1:25. Dapat dilihat pada tabel bahwa di tahun 2020 perbandingan sipir dan napi di LP Kelas IIA Bangkinang sudah melebihi rasio ideal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya adalah beban kerja dan motivasi (Terry, 2012). Menurut Triton (2015) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan kondisi tersebut pada tabel 2 diatas menggambarkan bahwa pegawai sipir Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru dituntut untuk bekerja lebih ekstra dalam menangani dan mengelola permasalahan yang semakin banyak terjadi. Selain menangani pembinaan para narapidana,

permasalahan lain yang dihadapi oleh para pegawai sipir diantaranya ialah menghadapi keluarga para narapidana yang datang untuk menemui narapidana dalam keadaan tidak terkendali maupun kejadian-kejadian lain yang tidak diinginkan.

Selain beban kerja, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Sutrisno, 2012). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Yusmawati et al., 2022).

Sebagai motivasi dasar seorang sipir bisa dilihat dari imbalan yang diberikan oleh Lembaga kepadanya sesuai dengan golongan yang dimilikinya. Adapun jumlah pegawai sipir Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru berdasarkan golongan, gaji pokok dan tunjangan dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 Tunjangan Berdasarkan Golongan Pegawai Sipir pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru Tahun 2020**

No.	Jumlah Pegawai Sipir (orang)	Golongan	Tunjangan Jabatan Fungsional	Tunjangan Istri/Suami	Tunjangan Anak	Tunjangan Beras	Uang Makan	Jumlah
1	35	II/A	240.000	211.880	43.376	72.420	850.000	1.417.676
2	3	II/B	265.000	211.880	43.376	72.420	850.000	1.442.676
3	5	II/C	280.000	211.880	43.376	72.420	850.000	1.457.676
4	2	II/D	360.000	211.880	43.376	72.420	850.000	1.537.676
5	5	III/A	800.000	440.820	56.870	87.650	1.100.000	2.470.110
6	3	III/B	950.000	440.820	56.870	87.650	1.200.000	2.735.340
7	3	III/C	1.200.000	440.820	56.870	87.650	1.325.000	3.110.340
Jumlah	56							

Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa tunjangan yang diterima oleh pegawai sipir sangat bervariasi sesuai dengan tingkat golongan yang dimilikinya. Tunjangan yang diterima terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan beras dan lain-lain. Semakin tinggi golongan yang dimiliki oleh seorang pegawai sipir, maka semakin tinggi pula pendapatan yang akan diterimanya. Hal tersebut merupakan suatu motivasi dasar yang dimiliki oleh seorang pegawai sipir dalam mencapai kehidupan yang lebih baik.

Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru dapat dilihat dari sikap karyawan dengan minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai, belum sesuainya insentif yang diberikan instansi kepada pegawai dan masih banyak pegawai yang belum merasa puas dengan apa yang diperoleh dalam instansi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai sipir di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru diantar kurangnya motivasi pegawai karena merasa belum mendapatkan penghargaan dari pekerjaannya, kurangnya pengakuan atas kemampuan dan keahlian pegawai serta kurang sesuainya tunjangan jabatan yang didapat petugas sipir dengan beratnya beban tanggung jawab yang diberikan instansi kepada pegawai dalam melaksanakan tugas.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara & Prabu (2016) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal (2021), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selanjutnya menurut Simanjuntak Shabiya (2018), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas

pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun maksud dari kedua faktor tersebut ialah : 1) Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal, 2) Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya, 2) Kualitas hasil kerja. Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya, 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, 4) Disiplin kerja. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, 5) Inisiatif. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit, 6) Ketelitian. Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum, 7) Kepemimpinan. Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, 8) Kejujuran. Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan, 9) Kreativitas. Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjadengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Norawati et al., (2021) yang mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal, masing-masing penjelasan tentang faktor tersebut adalah: 1) Faktor eksternal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. 2) Faktor internal. Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Motivasi kerja menurut Hidayat et al., (2020) adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2012) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan pada Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas II A Pekanbaru yang terletak di Jalan Lembaga Pemasarakatan No.19 Cinta Raya Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Penelitian dilakukan selama 2 bulan yang dimulai pada Bulan September 2021 sampai Oktober 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah sipir pada Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas II A Pekanbaru tahun 2020 yang berjumlah sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 56 sampel.

Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

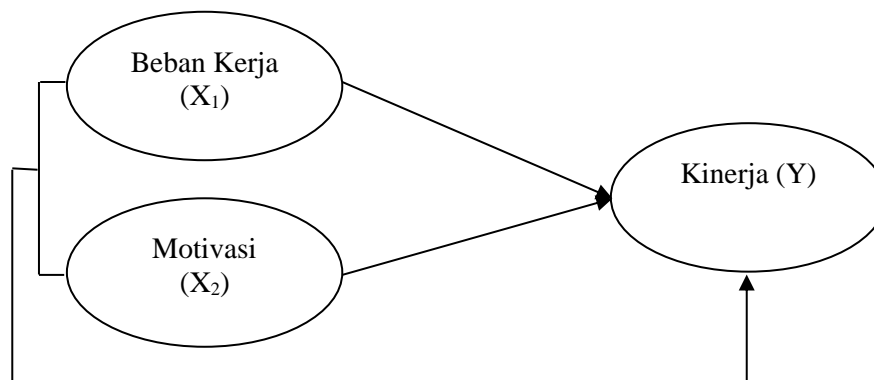
X<sub>2</sub> = Motivasi

α = Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi

ε = *Error Term*

Pengujian hipotesis yakni dengan uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t) dengan α 5% (Amos, 2014). Berikut merupakan model penelitian yang digunakan.



Gambar 1 Model Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru.
2. Diduga beban kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pekanbaru.

Penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu Kinerja yang dilambangkan dengan Y, dan variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>), definisi masing-masing variabel dan indikatornya dapat dilihat dibawah ini :

1. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Afandi, 2018:83). Indikator dari kinerja adalah kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas (Afandi, 2018:89)
2. Beban Kerja (X<sub>1</sub>) adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Astianto, 2014). Indikatornya adalah: tuntutan tugas (*task demand*), usaha atau tenaga (*effort*), performansi (Astianto, 2014).
3. Motivasi (X<sub>2</sub>) adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016). Indikatornya adalah: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang (Mangkunegara, 2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda menjadi sebagai berikut:

$$Y = 2,531 + 0,210X_1 + 0,219X_2$$

Hasil perhitungan model regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut nilai konstanta ( $\alpha = 2,531$ ) menunjukkan bahwa apabila semua nilai variabel bebas yaitu beban kerja dan motivasi diasumsikan sebesar 0 maka nilai variabel kinerja (Y) adalah sebesar 2,531 satuan. Nilai koefisien beban kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,210 artinya setiap peningkatan beban kerja meningkat sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,210 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Nilai koefisien motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,219 artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Untuk menguji hipotesisnya digunakan uji F, dan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,904	2	,952	52,704	,000 <sup>b</sup>
	Residual	,957	53	,018		
	Total	2,862	55			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan, 2021

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar (0,000). Nilai signifikansi 0,000 dari  $\alpha$  (alpha), artinya nilai signifikansi ( $0,000 < \alpha$ ) 0,05, ini artinya hipotesis dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika beban kerja dan motivasi kerja pegawai semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen, disamping itu pengujian secara parsial juga dapat dilakukan untuk menilai atau mengetahui variabel bebas yang paling dominan dalam menentukan kinerja pegawai (Riduwan, 2020).

**Tabel 5 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)**

No	Variabel	t-hitung	Signifikansi	$\alpha=5\%$	Keterangan
1	Beban kerja	4,942	0,000	0,050	Sangat Signifikan
2	Motivasi	4,835	0,000	0,050	Sangat Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5 diperoleh perhitungan nilai signifikansi t-hitung beban kerja lebih kecil dari pada alpha ( $\alpha = 0,050$ ) yaitu sebesar 0,000, yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan signifikansi variabel motivasi kerja juga lebih kecil dari alpha ( $\alpha = 0,050$ ), yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas II A Pekanbaru dapat dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0,665 atau 66,50% artinya beban kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Lapas Kelas II A Pekanbaru sebesar 66,50% sedangkan sisanya sebesar 33,50% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, pengawasan dan lain sebagainya.

## **Pembahasan**

Menurut Astianto (2014) beban kerja adalah sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian Mutia (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkal Pinang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkal Pinang. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati et al., (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau.

Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2016) adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2014). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit.

Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian Mutia (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkal Pinang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkal Pinang. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erawati (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Narkotika Kelas III Kota Pangkalpinang.

Menurut Wibowo (2016) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian Mutia (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkal Pinang menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pangkal Pinang. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erawati (2018) menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Narkotika Kelas III Kota Pangkalpinang.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut. Berdasarkan uji simultan variabel dependen (beban kerja dan motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan. Berdasarkan uji parsial variabel dependen (beban kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan. Variabel dependen (motivasi kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan. Berdasarkan kontribusi variabel dependen (beban kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel independen (kinerja) diperoleh nilai R (Korelasi) sebesar 0,816, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan berkategori Sedang. Nilai R Square sebesar 0,665 atau 66,50% artinya beban kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Lapas Kelas II A Pekanbaru sebesar 66,50% sedangkan sisanya sebesar 33,50% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing.
- Amos, N. (2014). *Metode penelitian dan statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7), 1245–1256.
- Efrinawati, E., Yusup, Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681–2696.
- Hidayat, B., Norawati, S., & Salis, M. (2020). Effect of motivation and skills on the performance of employees on PDAM Tirta Kampar Regency. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 2(4), 282–290.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mutia, D. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lapas kelas IIA Pangkal Pinang. In *Universitas Bangka Belitung*.
- Norawati, S., Abdillah, R., & Zakaria, N. (2021). Analisis komitmen dan kompetensi dan dampak pada kinerja guru pada SMAN 1 Bangkinang Kota. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 166–175.
- Riduwan, R. (2020). *Dasar-dasar statistika*. Alfabeta.
- Shabiya, R. (2018). *Perancangan strategi dan pengukuran kinerja UMKM dengan pendekatan Balanced Scorecard (Studi kasus Rozen Specialty Corner)*. Bogor Agriculture University (IPB).
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Terry, G. . (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Triton, P. (2015). *Mengelola sumber daya manusia*. Oriza.
- Veithzal, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusmawati, Y., Norawati, S., & Basem, Z. (2022). Analisis dampak kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi terhadap kinerja studi empiris pada SMPN 1 Bangkinang Kota. *ECo-Buss*, 4(3), 606–621.