



Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)

Melki Ayub Pariakan¹, Henny A. Manafe², Simon Sia Niha³, Anggraeny Paridy⁴

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, melki.pariakan@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ssmukin18111@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, anggraenyparidy11@gmail.com

Korespondensi Penulis: Melki Ayub Pariakan

Abstract: *This review aims to be able to determine the hypothesis that results between variables, and so that it can provide benefits for writing subsequent scientific papers. The results of this scientific work emphasize that: 1) Employee workload has a positive and significant influence on employee performance; 2) Work motivation has a positive or significant impact on employee performance; 3) Work motivation has a positive and important influence on employee performance; 4) Employee workload, work motivation, and employee competence simultaneously have a positive and meaningful impact on employee performance.*

Keywords: *Employee Performance, Employee Workload, Work Motivation, Employee Competence.*

Abstrak: Kajian ini bertujuan untuk dapat menentukan hipotesis yang dihasilkan antar variabel, sehingga dapat memberikan manfaat bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya. Hasil karya ilmiah ini menegaskan bahwa: 1) Beban kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai; 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja pegawai; 4) Beban kerja pegawai, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Beban Kerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompetensi Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan lembaga yang terorganisasi dan dioperasikan sebagai penyedia atas barang/jasa supaya bisa memberi pelayanan kepada konsumen. Selama menjalankan produksi, perusahaan memerlukan faktor produksi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Manusia menjadi faktor terpenting dan patut mendapat perhatian selama melaksanakan proses produksi. Sebab itulah, perusahaan perlu memberi perhatian ke faktor manusia/pekerja. Faktor sumber daya manusia (pekerja) menjadi faktor penentu kesuksesan pekerja dalam memperoleh tujuan organisasi. Kendati organisasi mempunyai alat atau mesin yang canggih, tetapi tidak ditunjang oleh produktivitas tinggi dari para pekerjanya, maka organisasi tetap akan mengalami kesulitan dalam memperoleh tujuannya.

Ada bermacam organisasi yang belum sadar peranan penting dari faktor tenaga kerja. Perkembangan teknologi yang kian canggih mengakibatkan beban kerja yang perlu pekerja selesaikan akan bertambah. Para tenaga kerja diminta untuk bekerja optimal dan bisa menuntaskan tugas atau pekerjaannya sesuai waktu yang sudah ditetapkan. Beban kerja berlebihan bisa mengakibatkan tekanan ataupun benturan pada diri pekerja tersebut. Bagi organisasi, untuk menjaga keberlangsungan bisnisnya, maka acap terpengaruh oleh bermacam faktor terkait permasalahan pekerja, terutama mengenai kemampuan. Dalam hal ini, kompetensi kerja pun sangat penting karena menjadi tolok ukur pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan ataupun tuntutan zaman. Sumber daya pada organisasi mempunyai peranan vital, yakni untuk bisa mencapai tujuan. Dalam hal ini, sumber daya manusia/pekerja meliputi seluruh individu yang ada di perusahaan, yaitu mereka yang ikut serta dalam aktivitas organisasi mulai dari tingkatan terendah hingga teratas. Kendati ada perbedaan tingkatan, namun semua sumber daya manusia di organisasi itu berperan sama atas pencapaian tujuan organisasi.

Masalah pada diri pegawai biasanya ialah kompetensi karyawan terkait dengan pengetahuan, keterampilan masih kurang sehingga membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan patokan yang penting selesai dan di luar SOP dan perilaku atau sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan masih kurang. Selain itu, adapun permasalahan lainnya yang terjadi pada karyawan yakni Motivasi kerja karyawan tidak ada, di karenakan karyawan sangat merasa tidak dihargai oleh perusahaan, karena tidak ada wewenang untuk karyawan dalam perusahaan untuk bisa mengajukan pendapat untuk menghadapi permasalahan yang terjadi pada saat bekerja. Masalah beban kerja yang terjadi pada setiap perusahaan biasanya adalah adanya masalah personal atau masalah pribadi antar karyawan, kurang mau untuk melakukan kerja sama untuk keputusan terbaik, serta penguasaan mengenai operasional kerja antara karyawan yang tidak sama rata.

Kondisi produktivitas kerja karyawan juga tidak banyak, namun ada yang melakukan pekerjaan tidak berdasar pada standar operasional kerja yang sudah ditentukan, karyawan tidak menggunakan standar operasional kerja dalam melakukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan konsumen atau yang tidak langsung. Keadaan ini muncul karena minimnya pelatihan untuk seorang karyawan dari pihak Perusahaan, pelatihan bagi karyawan yang paling dasar seperti memperkenalkan lingkungan kerja dan penjelasan tentang semua pekerjaan yang harus dikerjakan dilakukan perusahaan namun pelaksanaan yang kurang maksimal, yang membuat pekerja tidak mengetahui kemampuan bekerja, kompetensi, produktivitas, manajemen waktu, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan internal ataupun eksternal.

Beracuan ke pemaparan di atas, peneliti merumuskan permasalahan pada artikel ini, terdiri atas:

1. Apakah beban kerja pegawai memberi pengaruhnya secara positif dan penting kepada prestasi kerja pegawai?

2. Apakah motivasi kerja memberi pengaruhnya secara positif dan krusial kepada prestasi kerja pegawai?
3. Apakah kompetensi pegawai memengaruhi positif dan bermakna ke prestasi kerja pegawai?
4. Apakah beban kerja pegawai, motivasi kerja ataupun kompetensi memberi pengaruhnya secara serentak, serta positif dan penting pada prestasi kerja?

METODE

Metode kualitatif dan kajian pustaka menjadi tata cara penulisan karya ilmiah yang peneliti gunakan. Analisis teori maupun korelasi setiap variabel peneliti peroleh dari buku atau jurnal, serta melalui media lainnya. Melalui penelitian kualitatif ini, peneliti hari mempergunakan kajian pustaka secara konsisten dengan hipotesis metodologis. Artinya, perlu mempergunakannya secara induktif supaya tetap sesuai dengan pertanyaan yang diajukan peneliti. Landasan utama dalam melaksanakan penelitian kualitatif dengan sifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beban Kerja Pegawai (X1) Memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Moekijat (2002) mendapati bahwasanya beban kerja akan dianalisis untuk menginformasikan perihal persyaratan pekerja secara kualitatif dan jenis jabatan maupun pegawai yang dibutuhkan guna menangani jenis pekerjaan tertentu. Rodahl (1989) dalam Prihatini (2007) menuturkan bila beban kerja terpengaruh oleh faktor eksternal, meliputi tugas yang terlaksana secara fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, faktor internal ialah faktor dari dalam diri manusia karena adanya respons beban kerja eksternal. Respons tubuh dikenal sebagai strain, yang bisa diukur secara objektif ataupun subjektif. Sedarmayanti (2009) menambahkan bila pencapaian efisiensi beban kerja memerlukan persyaratan untuk bisa terlaksana secara efektif, hemat, bisa dipertanggungjawabkan, sesuai dalam membagi tugas sesuai beban kerja, rasionalitas kewenangan, dan ketentuan kerja yang praktis.

Beban kerja berlebihan bisa mengakibatkan tekanan pada diri pekerja sehingga memunculkan stres. Melalui karya ilmiahnya Hauck et al., (2008), menuturkan bila penumpukan beban kerja bisa menyebabkan kinerja menurun, serta memicu stres kian meningkat. Kirkcaldy et al., (2000) dalam Wijono (2006:46) mempertegas bila akibat beban kerja yang berlebihan, yaitu penurunan produktivitas sehingga perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bisa menangani tekanan itu agar tidak menjadi permasalahan bagi internal perusahaan.

Faktor peningkat mutu manajemen, yaitu memberikan beban kerja yang baik agar bisa memberi uraian secara perinci kepada pegawai untuk bisa menjalankan tugas secara maksimal berdasar pada pertanggungjawaban, serta mengantisipasi adanya tumpang tindih tugas, pemborosan maupun melepar tanggung jawab jika ada kesalahan. Dengan begitu, hal ini bisa berakibat ke keberlangsungan atau perkembangan organisasi dalam memperoleh tujuan, serta bisa berdaya saing dengan organisasi lainnya.

Manuaba (2000) dalam Prihatini (2007) memperjelas bila beban kerja yang berlebihan bisa memicu kelelahan fisik ataupun mental, serta respons emosional, misal sakit kepala, pencernaan terganggu, dan rentan marah. Beban kerja yang terlalu sedikit akibat berkurangnya produktivitas bisa memicu rasa bosan dan penurunan kinerja. Kebosanan dalam kerja rutin akibat minimnya pekerjaan sehingga menyebabkan pegawai tidak benar-benar memperhatikan pekerjaan mereka, maka secara potensial membahayakan tenaga kerja ataupun memicu penurunan kinerja pegawai, yang nantinya bisa berisiko pula pada organisasi.

Pegawai yang memiliki beban kerja berat akan tetap mempunyai kinerja baik. Perihal ini ditunjang oleh kehadiran suasana maupun lingkungan kerja kondusif, beban kerja diberikan berdasar pada tugas perseorangan. Dengan begitu, kendati beban kerja pegawai tergolong tinggi, pegawai bisa menangani tugasnya dengan hasil terbaik. Sama seperti karya ilmiah milik Mudayana (2012), menuturkan bahwasanya pegawai akan bekerja maksimal kendati beban kerja yang ia terima tergolong tinggi ataupun sedang, asal para pegawai terdorong untuk tetap bekerja. Hanya saja, beban kerja yang pegawai dapatkan pun harus mendapat perhatian kendati tanpa memengaruhi kinerjanya supaya tidak mengakibatkan beban kerja yang tinggi pada diri pekerja.

Beban kerja memberikan pengaruhnya secara positif dan penting bagi kinerja pegawai, yang sama seperti artikel milik Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013) dan Adhani, A. R. (2013). Hasil yang didapat mempertegas bahwasanya beban kerja pegawai memberikan pengaruhnya secara positif dan penting bagi prestasi kerja pegawai. Sebab itulah, makin baik beban kerja yang diberikan dan terlaksana secara efektif ataupun efisien, tentu bisa berakibat pada kinerja karyawan yang maksimal

Motivasi Kerja (X2) Memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Motivasi berperan sebagai faktor atau aspek penentu dalam memengaruhi perilaku manusia. Motivasi pun dikenal pula sebagai pendorong kehendak, pendukung atau kebutuhan yang bisa memicu manusia untuk gigih atau terdorong untuk mencukupi dorongan mereka. Dengan begitu, bisa menentukan tindakan atau berbuat sesuai metode tertentu yang bisa menuju ke arah yang lebih maksimal. motivasi berperan untuk menggerakkan atau mendorong pegawai supaya bersedia bekerja maksimal untuk menciptakan tujuan organisasi. Richard L. Daft (2006) menambahkan bila motivasi (*motivation*) mengarah ke kekuatan internal atau eksternal individu yang memunculkan perlawanan untuk menjalankan bermacam tindakan tertentu. Husaini Usman (2011) memperjelas bahwasanya motivasi merupakan kehendak atau kebutuhan yang memicu manusia untuk bekerja atau memenuhi kehendak/kebutuhannya. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009) menuturkan bila motivasi merupakan rangkaian nilai atau sikap yang memengaruhi seseorang guna memperoleh segala sesuatu yang berdasar pada tujuannya.

Sesuai pemaparan di atas, memberi penjelasan bila motivasi merupakan keadaan yang mengarahkan atau sebagai penyebab manusia untuk bertindak atau menjalankan aktivitas atas kesadaran masing-masing dengan maksud mengoptimalkan kinerja seseorang, terkhusus karyawan.

Tidak sekadar memperoleh rasa puas yang layak pada diri pegawai, perusahaan pun diharuskan untuk memberikan motivasi bagi diri pegawai, terkhusus manajer dalam memberikan motivasi pegawainya. Tujuan hal tersebut, yaitu untuk bisa bekerja berdasar pada pertanggungjawaban maupun tugasnya secara optimal. Dengan kata lain, melalui upaya tersebut, maka bisa mengoptimalkan kinerja para pegawainya. Jika kepuasan kerja sudah diperoleh pegawai, tentunya mereka bakal terdorong untuk memperoleh tujuan organisasi. Sebenarnya motivasi ialah aktivitas yang menyebabkan, merawat/menjaga, dan menyalurkan perilaku manusia. Keberadaan kepuasan kelas maupun motivasi yang diberikan ke pegawai, tentu pegawai itu dapat bekerja lebih baik sehingga pegawai itu dapat memperlihatkan kinerja maksimal. Penghargaan bisa diberikan dengan nominal uang, tetapi tetap menyesuaikannya dengan kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai. Penghargaan tersebut memuat pemahaman bila perusahaan menghargai kinerja pegawai terhadap keterlibatannya dalam memajukan organisasi. Insentif yang diberikan bisa berupa upah agar bisa memenuhi segala kebutuhan pegawai, seperti kebutuhan fisik, jaminan keamanan, sosial, dan sebagainya.

Kian tingginya motivasi kerja pada diri pegawai, tentu ia akan terdorong untuk menjalankan atau bertindak sesuatu (tugas kerja) secara maksimal, serta akan bertanggung

jawab sesuai visi ataupun misi organisasi. Dengan demikian, hasil yang didapat pun akan optimal dan mempermudah organisasi ataupun pegawai untuk memperoleh tujuannya. Sama seperti teori yang disampaikan Hasibuan (2001), bahwasanya kinerja yang diperoleh individu selama menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan berdasar ke kecakapan, kemampuan, pengalaman maupun ketersediaan waktu. Prestasi kerja sebagai kombinasi dari faktor kemampuan maupun minat pegawai, kemampuan maupun penerimaan terhadap pendelegasikan tugas, dan peranan ataupun tingkat motivasi pegawai. Kian tingginya tiga faktor tersebut, maka prestasi kerja pegawai pun kian membesar.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sama seperti karya ilmiah milik Tanjung, H. (2017) dan Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Hasil tersebut mempertegas bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruhnya secara signifikan pada prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, makin tinggi niat dari para pegawai dalam melakukan peningkatan motivasi diri dalam bekerja, maka akan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang baik pula.

Kompetensi Pegawai (X3) Memengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Kompetensi, sesuai penuturan Sutrisno (2012), berakar dari kata *competence* dengan arti sebagai kecakapan, kewenangan maupun kemampuan. Wibowo (2014) memaparkan bila kompetensi merupakan kemampuan guna menjalankan tugas kerja atau tindakan tertentu yang berlandaskan ke pengetahuan atau pengetahuan, dan ditunjang oleh sikap kerja yang ditentukan oleh pekerjaan itu. Atas dasar itulah, kompetensi memperlihatkan pengetahuan atau keterampilan yang bercirikan dari profesionalitas pada bidang tertentu, yang menjadi unggulan dari bidang itu. Sutrisno (2012) memaparkan perihal indikator kompetensi, seperti:

1. Pengetahuan merupakan kesadaran di bidang kognitif.
2. Pemahaman termasuk bagian dari kognitif maupun afektif pada diri seseorang. Nilai merupakan standar perilaku yang sudah mendapat keyakinan, serta psikologis sudah melebur ke dalam diri individu.
3. Kemampuan, yaitu segala hal yang ada di diri seseorang guna menjalankan tugas kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Sikap merupakan perasaan senang/tidak senang atau suka/tidak suka maupun respons atas rangsangan yang muncul dari luar.
5. Minat, yakni kecondongan individu untuk bertindak atau beraktivitas tertentu.

Ruky (2006) menyebut bahwasanya kompetensi merupakan kriteria mendasar pada diri manusia yang memengaruhi cara berpikir maupun bertindak, menggeneralisasikan bermacam keadaan, dan bertahan cukup lama di dalam diri seseorang. Martin (2006) dalam Priansa (2014) memperjelas bila kompetensi kerap beracuan ke peran maupun aktivitas yang manajer lakukan, misal upaya untuk mengembangkan karyawan. Bahwa kompetensi sebagai mutu seseorang yang karyawan bawa ke dalam pekerjaannya, misal keterampilan atau kreativitas dalam menciptakan jaringan. Guna memperoleh kompetensi tertentu, maka sudah sepatutnya individu atau seorang opekerja mempunyai kemampuan, yang menjadi susunan dari bermacam dimensi, seperti kepribadian, pengetahuan maupun keterampilan.

Kompetensi pegawai memberikan pengaruhnya secara positif dan cukup penting ke kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kompetensi pegawai bakal memicu kinerja karyawan mengalami peningkatan juga. Penurunan kompetensi pada diri pegawai pun akan memengaruhi kinerjanya mengalami penurunan pula. Karya ilmiah ini sama seperti kajian milik Panggabean (2013), yang memperlihatkan bila kompetensi memberikan pengaruhnya secara penting bagi kinerja pegawai divisi administrasi PT Moriss Site Muara Kaman. Perihal ini mempertegas bahwasanya meningkatkan kompetensi pegawai akan memicu kinerja pegawai meningkat pula, begitu juga sebaliknya. Melalui kajian itu, mempertegas bila

kompetensi seorang tenaga kerja memberikan pengaruhnya secara positif ataupun penting pada kinerja karyawan.

Kompetensi pegawai memberikan pengaruhnya secara positif ataupun penting kepada kinerja karyawan. Hasil ini sama seperti penuturan Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017) maupun Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022), yang mempertegas bahwasanya kompetensi pegawai memberikan pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawan. Sebab itulah, makin baiknya penerapan kompetensi pegawai, maka berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula.

Beban Kerja Pegawai (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Pegawai (X3) Berdampak bagi Prestasi Kerja Pegawai (Y)

T. Hani Handoko (1995) dalam Sunyoto (2013) menilai kinerja sebagai tahapan ketika organisasi melakukan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja pegawai. Manajemen dan pegawai memerlukan umpan balik terkait pekerjaan yang sudah dilakukannya. Penilaian kinerja bisa memperbaiki keputusan personalia, serta memberi umpan balik ke pegawai terkait penerapan tugas kerjanya. Rivai dan Sagala (2013) menuturkan bila kinerja sebagai capaian kerja yang didapat individu tau sekelompok individu di dalam organisasi berdasar kewenangan atau pertanggungjawabannya, yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan, nilai, norma ataupun etika.

Edwin Flippo (1995) dalam Sunyoto (2013) menambahkan bila kinerja pada diri individu dinilai berdasar pada:

- a. Kualitas kerja memiliki keterkaitan dengan ketepatan waktu, personalitas, dan keterampilan selama mengerjakan tugas.
- b. Mutu kerja mempunyai keterkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang didapat dari pimpinan, misalnya kerja lembur.
- c. Tangguh, yang berhubungan dengan kehadiran, ketersediaan waktu berlibur, dan jadwal terkait keterlambatan di tempat kerja.
- d. Sikap pada diri pegawai untuk memperlihatkan sejauh mana pertanggungjawaban maupun sikap mereka kepada rekan kerja atau ke pimpinan, dan sejauh mana tingkatan kerja sama dalam pengevaluasian tugas.

Selama menilai kinerja, terdapat bermacam metode (T. Hani Handoko, 1995 dalam Sunyoto, 2013), seperti

- a. *Rating scale*, dengan maksud bila penilaian kinerja pegawai ditentukan berdasar kriteria ataupun sifat dari pekerjaan, serta penentuan indikatornya.
- b. *Cheklis* sebagai prosedur untuk menilai sesuatu, terutama terkait pengurangan beban, dengan meminta laporan perinci terkait perilaku atau pekerjaan pegawai.
- c. *Field review method*, yang bermaksud bila kinerja pegawai dinilai untuk memperoleh penilaian yang sesuai dengan standar. Perwakilan ahli departemen personalia akan terjun ke lokasi untuk menilai kinerja pegawai.
- d. Tes dan pengamatan kinerja, yang bermaksud agar bisa mengetes keterampilan pegawai maupun pengetahuan pegawai selama melaksanakan tugas kerjanya.

Permendagri Nomor 12/2008, menyebutkan bahwasanya beban kerja sebagai besaran tugas kerja yang dibebankan ke unit/jabatan, termasuk sebagai hasil perkalian antara kapasitas kerja dengan waktu normal untuk bekerja. Bila kemampuan tenaga kerja lebih tinggi ketimbang tuntutan pekerjaannya, tentu bakal memunculkan kebosanan. Berbeda apabila kemampuan karyawan lebih rendah ketimbang tuntutan pekerjaannya, maka bakal menghadirkan rasa lelah berlebihan. Beracuan ke pemaparan tersebut, maka perlu mengklasifikasikan beban kerja secara tepat dan berdasar pada kemampuan pekerja sebab bisa memengaruhi kerjanya, serta bisa dimaksudkan untuk mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan. Uraian di bawah akan memperjelas bila pencapaian pada bagian penjualan

umumnya tidak bisa dipenuhi, serta di bagian *collection* mengalami tunggakan yang meningkat. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 mempertegas bila beban kerja ialah seberapa besar kapasitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari suatu jabatan/unit organisasi, serta sebagai hasil perkalian dari kapasitas kerja dengan norma waktu.

Gibson (2009) memaparkan bila beban kerja merupakan kewajiban untuk mengerjakan tugas terlalu berlebihan atau ketersediaan waktu tidak mencukupi untuk mengerjakan pekerjaan tertentu. Sesuai UU Kesehatan No. 36/2009, menyebut beban kerja sebagai besaran tugas kerja yang wajib dibebankan atau menjadi tanggung jawab dari unit organisasi/jabatan, serta perkalian antara kapasitas pekerjaan dengan waktu. Tiap tenaga kerja bisa mengerjakan tugasnya secara sehat tanpa ada risiko terhadap diri sendiri atau masyarakat di sekitar. Sebab itulah, harus melakukan usaha untuk menyasikan kapasitas kerja, beban pekerjaan, dan lingkungan kerja supaya memperoleh produktivitas tinggi.

Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006) memberikan uraian bila motivasi beracuan ke suatu tahap untuk memengaruhi alternatif atau pilihan seseorang terhadap beragam aktivitas yang ia hendaki. Hamzah B. Uno (2008) menuturkan bila motivasi kerja sebagai kegiatan mendasar dan menjadi bagian terpenting/dasar dari kehidupan manusia; pekerjaan tersebut akan memberi status, serta bersifat mengikat seseorang ke pihak atau seseorang lainnya; secara umum perempuan maupun laki-laki menggemari pekerjaan; moral tenaga kerja atau karyawan tersebut kerap tidak ada hubungan langsung dengan keadaan fisik ataupun materiil dari pekerjaan; dan insentif kerja tersebut mempunyai bermacam bentuk, salah satunya ialah uang.

Ngalim Purwanto (2006) menyebut motivasi memuat unsur utama, seperti:

1. Penggerak, yaitu memunculkan daya pada diri seseorang, serta berperan sebagai pemimpin untuk menentukan tindakan terbaik dengan cara tertentu.
2. Pengarah atau penyalur perilaku sehingga dia bisa memfasilitasi tujuan tertentu. Perilaku seseorang hendak ia arahkan ke sesuatu yang ia rencanakan.
3. Penjaga atau penopang perilaku, maka akan memerlukan lingkungan yang memperkuat intensitas, dorongan maupun kekuatan pada diri seseorang.

Secara umum, motivasi bermaksud guna memicu seseorang untuk tergugah atau tergerak demi memunculkan kehendak atau kemauan untuk menjalankan tindakan tertentu agar bisa mendapat hasil/tujuan yang direncanakan (Ngalim Purwanto, 2006). Motivasi sebagai proses psikologis yang ada di dalam diri manusia dan amat terpengaruh oleh bermacam faktor. Umumnya, faktor ini bisa hadir dari dalam diri (intrinsik) ataupun luar diri (ekstrinsik). Wahjosumidjo (2001) memaparkan bila motivasi pun bisa terpengaruh dari yaitu dari dalam seseorang ataupun dari luar diri seseorang. Faktor intrinsik, terdiri atas pekerjaan, minat, rasa puas, bakat, dan sebagainya, sedangkan faktor ekstrinsik terdiri atas pengawasan, upah, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Sedarmayanti (2011) memperjelas bahwasanya kompetensi sebagai karakter mendasar pada diri manusia, yang memberikan pengaruhnya secara langsung atau menilai kinerja dengan cukup baik. Kompetensi pada diri tenaga kerja, baik secara perseorangan atau kelompok, wajib menunjang penerapan strategi perusahaan, serta mampu beradaptasi dengan perubahan yang manajemen lakukan. Artinya, kompetensi pada diri seseorang bisa menunjang sistem kerja berlandaskan tim (Rivai, 2009). Kompetensi diasumsikan sebagai kemampuan manusia untuk menjalankan atau bertindak sesuatu/tugas kerja yang berlandaskan ke pengetahuan ataupun keterampilan, dan ditunjang oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan itu (Wibowo, 2010).

Sutrisno (2016) menambahkan bahwasanya kompetensi merupakan kemampuan pada diri manusia yang beracuan ke keterampilan ataupun pengetahuan yang ditunjang oleh sikap kerja, termasuk implementasi tugas kerja sesuai syarat kerja yang ditetapkan. Narimawati (2010) menyampaikan perihal indikator kompetensi, antara lain, kompetensi intelektual

merupakan karakteristik sikap maupun perilaku dan kehendak ataupun kemampuan intelektual seseorang (bisa berwujud keterampilan, profesionalitas, pemahaman, pengetahuan, dan sebagainya), yang sifatnya cenderung stabil saat berhadapan dengan masalah di tempat kerja. Bahwa unsur ini terbentuk oleh penyesuaian watak konsep diri, motivasi internal, dan pengetahuan konteksual; kompetensi emosional, yaitu kriteria terkait sikap ataupun perilaku dan kehendak atau kemampuan dalam penguasaan diri maupun pemahaman atas lingkungan secara objektif dan moralis. Dengan begitu, pola emosi yang diperlihatkan terlihat stabil setiap berhadapan dengan masalah di tempat kerja. Unsur ini terbentuk dari penyatuan watak konsep diri, motivasi internal, dan pengetahuan emosional; dan kompetensi sosial, yaitu karakteristik sikap maupun perilaku dan kehendak atau kemampuan dalam merancang jalinan kerja sama dengan pihak lain yang cenderung stabil dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Unsur ini dibentuk dari kesesuaian watak, konsep diri, motivasi dalam diri, dan pengetahuan sosial konseptual.

Suyitno (2017) menyebut bahwasanya kompetensi pegawai amat memberi pengaruhnya kepada kinerja pegawai. Sama seperti karya ilmiah milik Syahrudin, *et al.* (2016), yang memperjelas bila kompetensi memberi pengaruhnya secara positif dan penting bagi kinerja pegawai. Apabila kompetensi pada diri pegawai mengalami peningkatan, tentu kinerja pegawai pun bakal meningkat. Lain dengan karya ilmiah milik Rahardjo (2014), menyebutkan bahwasanya kompetensi tanpa memberikan pengaruhnya kepada kinerja.

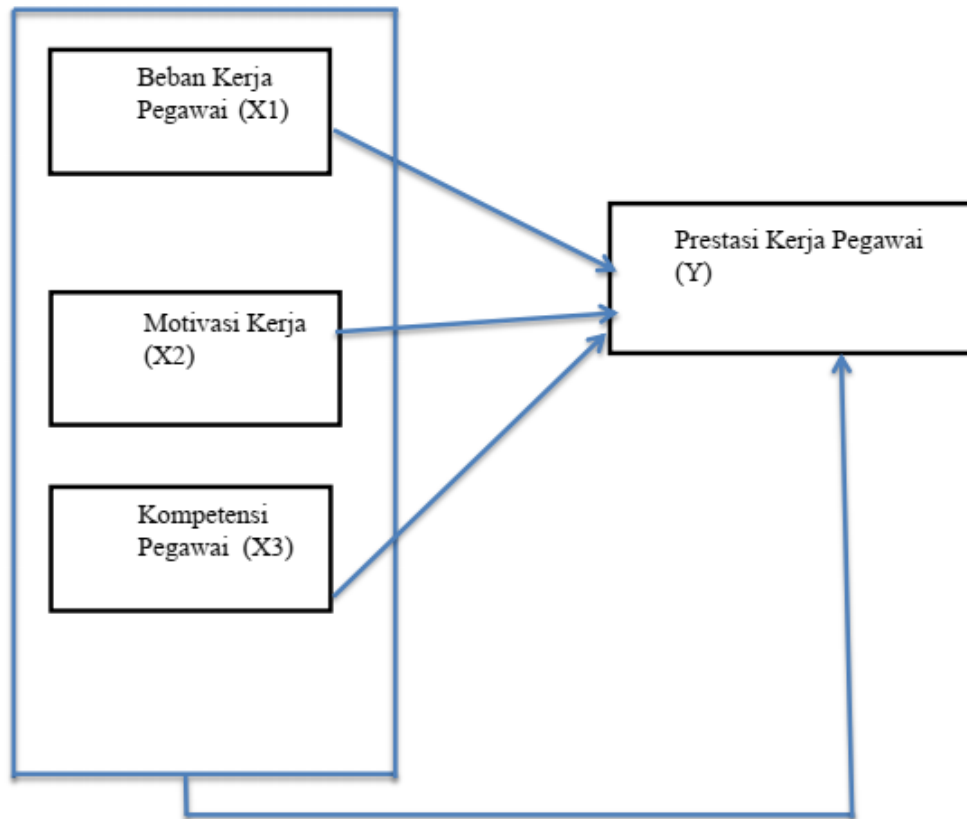
Irawati & Carollina (2017) memberi garis besar bila faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya berasal dari beban kerja. Beban kerja ialah beberapa aktivitas yang wajib dituntaskan oleh jabatan, pegawai atau unit organisasi sesuai waktu yang sudah direncanakan. Jumlah tanggung jawab maupun tugas yang diemban oleh pegawai, maka bisa mengakibatkan hasil yang didapat tidak optimal. Perihal ini diakibatkan pegawai memiliki keterbatasan waktu dalam menuntaskan tanggung jawab atau tugasnya. Jika keadaan ini kerap dialami pegawai, tentu saja kinerjanya pun bakal mengalami penurunan drastis.

Paramitadewi (2017) mempertegas bahwasanya kian tingginya beban kerja yang didapat tenaga kerja, tentu bakal memengaruhi prestasi kerja. Lain dengan karya ilmiah milik Sastra *et al.* (2017), memperjelas apabila beban kerja berhubungan positif dengan prestasi kerja pekerja. Seandainya beban kerja terjadi peningkatan, kinerja pada diri pegawai pun mengalami peningkatan pula. Lain bila beban kerja yang mengalami penurunan, jelas prestasi kerja pegawai pun akan menurun. Namun, berbeda dengan penelitian Paramitadewi (2013), memperjelas bahwasanya beban kerja memberikan pengaruhnya secara negatif kepada prestasi kerja pegawai. Perihal ini didukung oleh kajian Omalayo & Omole (2013), mempertegas bahwasanya beban kerja tanpa berhubungan cukup penting dengan kinerja. Selain beban kerja dan juga kompetensi pegawai, motivasi kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Kajian milik Aldi, Y., & Susanti, F. (2019) memperoleh hasil apabila motivasi kerja berhubungan cukup penting dengan prestasi kerja.

Beban kerja pegawai, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai memberikan pengaruhnya secara positif dan penting bagi kinerja karyawan. Sama seperti ulasan yang dilaksanakan R Hasibuan (2022), membuktikan bila adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja pegawai, motivasi kerja pegawai, serta kompetensi tenaga kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Atas dasar itu, kian baiknya kompetensi seorang pekerja, motivasi kerja pegawai meningkat dan juga penerapan beban kerja yang optimal terhadap karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi maka akan berdampak pada prestasi kerja Pegawai yang baik pula

Conceptual Framework

Menitikberatkan ke pemaparan di atas, peneliti memperoleh kerangka berpikir pada ulasan ini, seperti.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Berpatokan ke uraian yang sudah dipaparkan oleh peneliti, mempertegas jika:

- 1) H1: beban kerja pegawai (X1) memberikan pengaruhnya secara positif maupun penting bagi prestasi kerja pegawai (Y)
- 2) H2: motivasi kerja (X2) memberikan pengaruhnya secara positif maupun penting bagi prestasi kerja pegawai (Y)
- 3) H3: kompetensi pegawai (X3) memberikan pengaruhnya secara positif maupun krusial bagi prestasi kerja pegawai (Y)
- 4) H4: beban kerja pegawai (X1), motivasi Kerja (X2), dan kompetensi pegawai (X3) memberikan pengaruhnya secara serentak, positif, dan cukup penting kepada kinerja karyawan (Y).

Bukan hanya variabel X1, X2, X3 yang memberikan pengaruhnya ke Y, tetapi ada bermacam variabel yang turut berpengaruh, seperti: kompensasi (X4), budaya organisasi (X4), dan lingkungan kerja (X5).

KESIMPULAN

Beracuan ke penuturan tersebut, peneliti bisa merumuskan hipotesisnya, yaitu:

1. Beban kerja pegawai memberikan pengaruhnya secara positif maupun penting kepada prestasi kerja
2. Motivasi kerja, memberikan pengaruhnya secara positif maupun penting kepada prestasi kerja
3. Kompetensi pegawai memberikan pengaruhnya secara positif maupun penting kepada prestasi kerja
4. Beban kerja, motivasi kerja, ataupun kompetensi memberikan pengaruhnya secara positif dan penting ke kinerja karyawan secara serentak.

REFERENSI

- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223-1233.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1-10.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 67-77.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin, B. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55-62.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurunji. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 23-37.
- Mikael Laba Blikololong. dan FoEh John EHJ, 2022. Analisis Perencanaan Sumber Daya manusia, Penempatan Pegawai dan Analisis pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Pada pemerintah Kota kupang kecamatan maulafa. JEMSI, – Dinasti review. | ISSN 2686-4916
- 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 Daulan*, 4(2), 24851.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).