

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI P3K PARUH WAKTU KECAMATAN CIBIRU

Annisa Awaloka¹, Deddy Rusyandi²

^{1,2}Universitas Ekuitas Indonesia

icchanisa16@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation and workload on the performance of Part-Time Government Employees with Work Agreements (P3K) in Cibiru District, Bandung City. The study is motivated by the implementation of the Part-Time P3K policy, which presents challenges—such as job status uncertainty, limited working hours, and heavy workloads—that could potentially affect employee performance. A quantitative method employing descriptive and verificative approaches was used. The study population consisted of 57 Part-Time P3K employees, all of whom were included in the sample via a saturated sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed through multiple linear regression using SPSS version 26. The results indicate that work motivation fell into the low category (36.91%), while workload fell into the high category (68.24%). Individually, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, whereas workload had a negative and significant effect. Simultaneously, work motivation and workload significantly influenced the performance of Part-Time P3K employees. These findings highlight the importance of boosting work motivation and managing workloads proportionally to enhance both employee performance and the quality of public services.

Keywords: *Work Motivation, Workload, Employee Performance, Part-Time P3K.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) Paruh Waktu di Kecamatan Cibiru, Kota Bandung. Latar belakang penelitian didasarkan pada implementasi kebijakan P3K Paruh Waktu yang menimbulkan tantangan berupa ketidakpastian status kerja, keterbatasan jam kerja, serta tingginya beban kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian berjumlah 57 pegawai P3K Paruh Waktu dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori rendah (36,91%) dan beban kerja berada pada kategori tinggi (68,24%). Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai P3K Paruh Waktu. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan motivasi kerja dan pengelolaan beban kerja secara proporsional guna meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, P3K Paruh Waktu.

I. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu kebijakan pemerintah yang sedang diimplementasikan adalah pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) Paruh Waktu sebagai bagian dari penataan tenaga non-ASN. Kebijakan ini memberikan kesempatan bagi tenaga honorer untuk memperoleh status kepegawaian yang lebih jelas, namun di sisi lain masih menyisakan berbagai tantangan, seperti ketidakpastian kontrak, keterbatasan pengembangan karier, dan tingginya beban kerja.

Di Kecamatan Cibiru Kota Bandung, pegawai P3K Paruh Waktu hanya bekerja selama empat jam per hari, tetapi tetap dituntut menyelesaikan pekerjaan yang relatif sama dengan pegawai penuh waktu. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan beban kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 36,91%, sedangkan beban kerja berada pada kategori tinggi sebesar 68,24%. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh motivasi kerja dan beban kerja pada pegawai penuh waktu, sementara penelitian mengenai P3K Paruh Waktu masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai P3K Paruh Waktu di Kecamatan Cibiru sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Cibiru Kota Bandung dengan populasi sebanyak 57 Pegawai P3K Paruh Waktu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan dokumentasi. Variabel independen penelitian terdiri atas motivasi kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

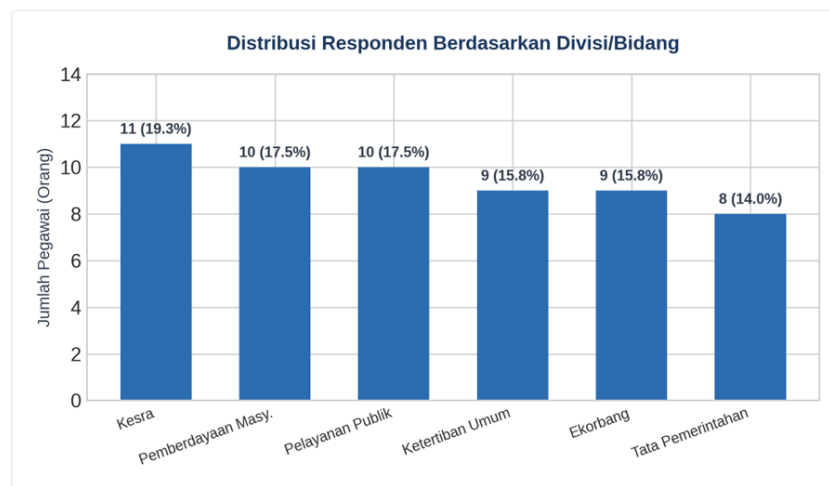
Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel serta analisis inferensial melalui regresi linear berganda. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji

heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

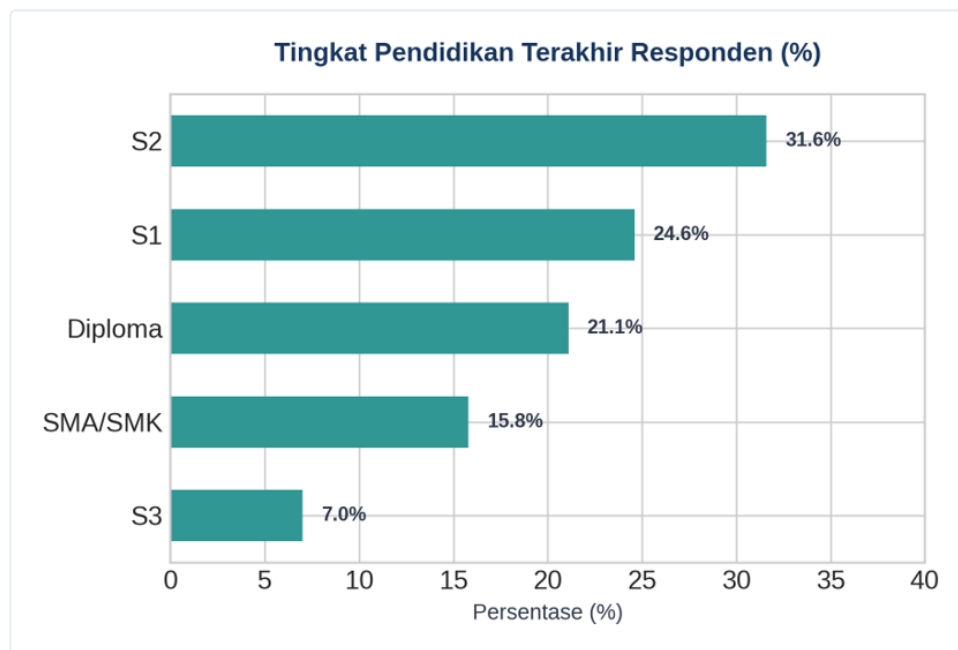
1. Gambaran Umum dan Profil Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh populasi pegawai P3K Paruh Waktu di Kecamatan Cibiru sebanyak 57 responden. Berdasarkan hasil pengumpulan data deskriptif, distribusi profil responden menunjukkan karakter ekosistem kerja yang unik dan beragam:



Gambar 1: Sebaran Responden Berdasarkan Divisi/Unit Kerja di Kecamatan Cibiru

- Sektor/Divisi Kerja: Distribusi responden antar-divisi tergolong merata. Divisi Kesejahteraan Sosial memiliki persentase tertinggi yaitu 19,3% (11 orang), diikuti Pemberdayaan Masyarakat (17,5%), Pelayanan Publik (17,5%), Ketertiban Umum (15,8%), Ekonomi & Pembangunan (15,8%), serta Tata Pemerintahan (14,0%). Keseimbangan ini memastikan representasi data yang objektif dari seluruh unit kerja operasional.
- Jenis Kelamin: Komposisi pegawai relatif seimbang dengan dominasi tipis pada laki-laki sebesar 52,6% (30 orang) dan perempuan sebesar 47,4% (27 orang).

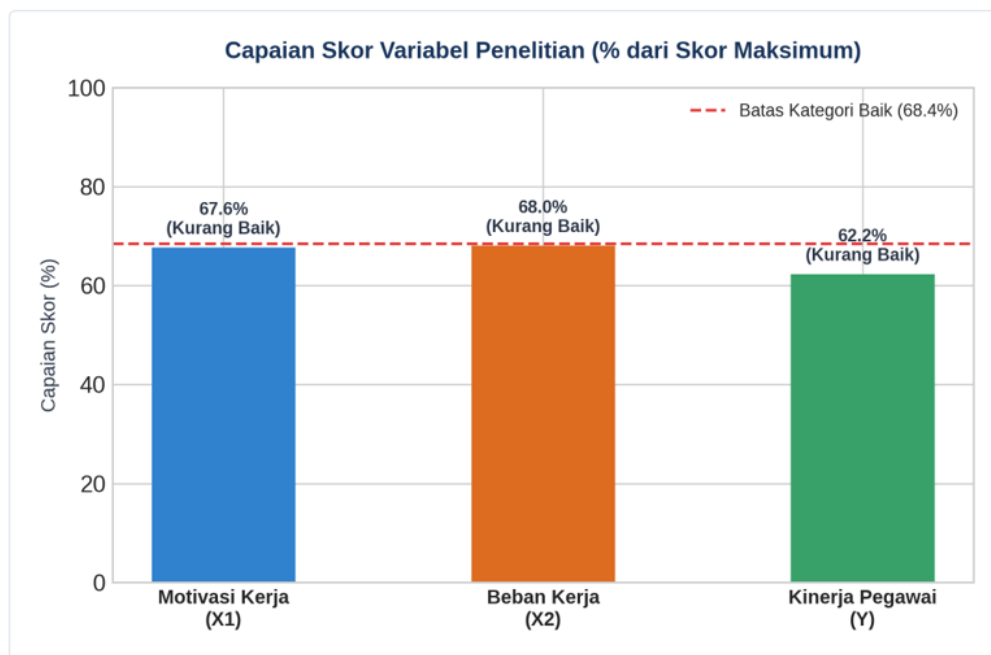


Gambar 2: Karakteristik Responden Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Terakhir

- **Tingkat Pendidikan:** Mayoritas responden berpendidikan sangat tinggi, di mana jenjang **S2 mencapai 31,6%** dan **S1 sebesar 24,6%**, diikuti Diploma (21,1%), SMA/SMK (15,8%), dan S3 (7,0%). Hal ini menunjukkan tingginya potensi kapasitas intelektual pegawai P3K Paruh Waktu di Kecamatan Cibiru.
- **Pengalaman Kerja:** Sebagian besar pegawai memiliki rekam jejak profesional yang matang, di mana **47,4% telah pernah bekerja lebih dari 5 kali** di tempat lain sebelum menjabat saat ini.

2. Pembahasan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pengukuran variabel menggunakan skala likert 1-5 dengan analisis garis kontinum. Hasil evaluasi terhadap ketiga variabel utama penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori.



Gambar 3: Perbandingan Capaian Skor Garis Kontinum Antar Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Skor Empiris	Skor Maksimum	Capaian (%)	Kategori Kontinum
Motivasi Kerja (X1)	1.928	2.850	67,65%	Kurang Baik
Beban Kerja (X2)	1.163	1.710	68,01%	Kurang Baik
Kinerja Pegawai (Y)	1.774	2.850	62,25%	Kurang Baik

A. Motivasi Kerja Pegawai (X1)

Dengan total skor 1.928 (67,65%), variabel Motivasi Kerja masuk dalam kategori Kurang Baik. Indikator tertinggi berada pada sikap *"Inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan"* (skor 205 - Baik), menunjukkan bahwa pegawai memiliki inisiatif kreasi mandiri. Namun, dorongan motivasi ini terhambat oleh indikator terendah yaitu *"Merasa dihargai atas kontribusi"* (skor 189 - Kurang Baik) dan minimnya *"Kesempatan pelatihan/ workshop"* (skor 191). Hal ini mengindikasikan adanya krisis apresiasi serta keterbatasan ruang pengembangan kompetensi formal bagi pegawai paruh waktu.

B. Beban Kerja Pegawai (X2)

Beban kerja memperoleh total skor 1.163 (68,01%) yang juga dikategorikan Kurang Baik. Di satu sisi, pegawai merasa efisien dalam memanfaatkan durasi 4 jam kerja per hari (skor 205 - Baik). Namun di sisi lain, pegawai mengalami masalah serius pada persepsi "*Kesesuaian target kerja dengan durasi paruh waktu*" (skor 191 - Kurang Baik) serta "*Pemahaman kompleksitas pekerjaan*" (skor 192 - Kurang Baik). Terdapat mismatch antara volume/target tugas yang berstandar penuh waktu dengan alokasi jam kerja paruh waktu.

C. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai meraih total skor 1.774 (62,25%) atau berada pada tingkat terendah dibanding dua variabel lainnya. Meskipun aspek kualitatif seperti "*Akurasi hasil kerja*" (skor 203 - Baik) dan "*Kemandirian tugas*" (skor 200 - Baik) dinilai sangat baik, kinerja keseluruhan tertekan parah oleh keterlambatan dan masalah kuantitas:

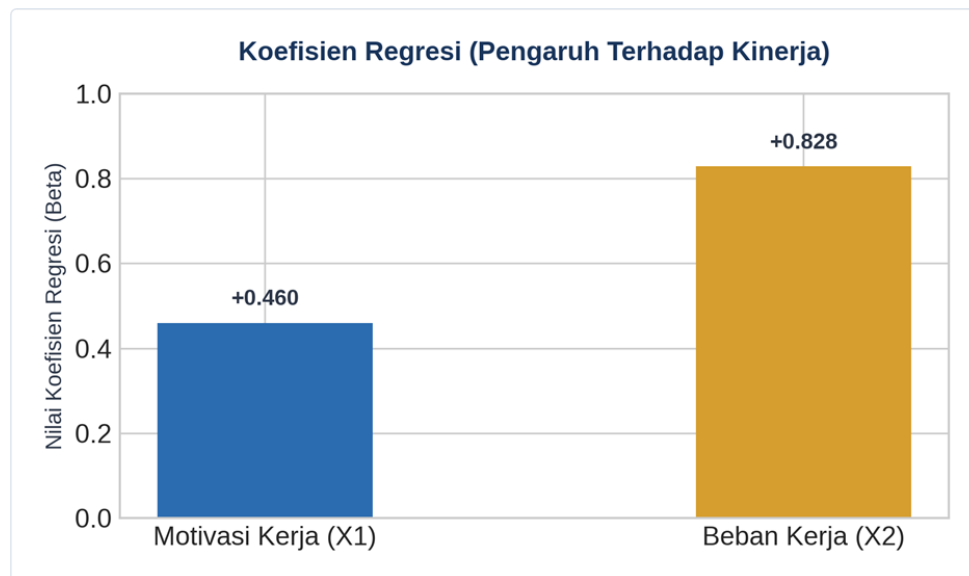
- **Koordinasi output pekerjaan:** Skor 159 (terendah dari seluruh indikator).
- **Penyelesaian tugas harian & deadline:** Skor 163 dan 166 (Sangat Kurang Baik).
- **Inisiatif kerja proaktif:** Skor 164.

3. Pembahasan Analisis Pengaruh dan Pengujian Hipotesis

Uji statistik menggunakan SPSS 26 membuktikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas ($R_{hitung} > 0.2564$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0.90), serta lolos seluruh uji asumsi klasik (Normalitas Asymp. Sig 0,200; Non-heteroskedastisitas; dan Linearitas).

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = 2.208 + 0.460(X1) + 0.828(X2) + e$$



Gambar 4: Besaran Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

A. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi Motivasi Kerja ($b1$) bernilai +0,460 dengan nilai signifikansi $p = 0.000 < 0.05$ ($t_{hitung} = 9.239$).

Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Setiap kenaikan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,460 poin. Peningkatan motivasi internal (apresiasi dan kesempatan berkembang) terbukti secara nyata memicu dorongan pegawai untuk bekerja lebih optimal.

B. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi Beban Kerja ($b2$) bernilai +0,828 dengan nilai signifikansi $p = 0.000 < 0.05$ ($t_{hitung} = 10.239$).

Secara kuantitatif, beban kerja memiliki kontribusi pengaruh yang lebih dominan dibanding motivasi kerja. Beban kerja yang terstruktur, jelas, serta realistis memberikan kejelasan arah tugas yang berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja sebesar 0,828 poin untuk setiap kenaikan satu satuan efektivitas pengelolaan beban kerja.

C. Pengaruh Simultan (Uji F)

Hasil uji ANOVA menghasilkan nilai Fhitung = 115.591 dengan p-value $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan), Motivasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai P3K Paruh Waktu Kecamatan Cibiru.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja Pegawai P3K Paruh Waktu di Kecamatan Cibiru masih berada pada kategori rendah, sedangkan beban kerja termasuk kategori tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai P3K Paruh Waktu. Oleh karena itu, peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta pemerataan pembagian beban kerja perlu menjadi perhatian pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. (2020). *Human Resource Management*. Routledge.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Mahawati, E., dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sudirman, A., dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.
- Wahyullah, A., dkk. (2023). Analisis beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 120–132.
- Fitriyani, R., dkk. (2024). The Influence of Workload, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Economics and Business*, 9(1), 45–58.
- Luthfiyah, N., dkk. (2025). Pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 25(1), 34–47.