

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA
BEKASI**

Yahya Umairoh¹, Supardi², Agus Dharmanto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bhayangkara, Jakarta Raya, Indonesia,

email: umairohyahya@gmail.com, supardi.tahir@gmail.com

agus.dharmanto@dsn.ubharajaya.ac.id

Koresponden: supardi.tahir@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of workload on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Environmental Service Office (Dinas Lingkungan Hidup) of Bekasi City. The research employs a quantitative approach with descriptive analysis, and data were analyzed using Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 4.0 software. A total of 166 respondents were selected using the Slovin formula. The results indicate that workload has a significant effect on both work motivation and employee performance, and work motivation also has a significant effect on employee performance. Furthermore, work motivation is proven to mediate the relationship between workload and employee performance. The original sample and T-statistic values confirm the significance of each variable relationship.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) melalui bantuan software SmartPLS 4.0. Sampel penelitian sebanyak 166 responden diperoleh menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai, serta motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai original sample dan Tstatistik yang diperoleh pada masing-masing hubungan mendukung signifikansi pengaruh antar variabel.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai.

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, serta kebijakan manajerial, dan dapat diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan (Rutumalessy, 2023). Kinerja pegawai dapat diartikan juga sebagai sejauh mana seorang individu berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dalam lingkungan kerja (Afan & Su'ud, 2021). Untuk meningkatkan kinerja pegawai supaya apa yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi perlu memperkirakan kebutuhan jumlah pegawai berdasarkan output yang dapat dihasilkan setiap individu. Melalui pengukuran kapasitas kerja, beban kerja dan kinerja pegawai dapat disesuaikan sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuannya. Berdasarkan hasil pra-survey yang berjumlah 20 orang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ditemukan bahwa sebagai berikut :

Tabel 1.1 *Pra-Survey* Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda dapat menyelesaikan tugas tepat waktu?	18 Pegawai	2 Pegawai
2.	Apakah Anda memahami tugas dan tanggung jawab utama dalam pekerjaan Anda?	19 Pegawai	1 Pegawai
3.	Apakah Anda berinisiatif untuk meningkatkan kinerja Anda?	18 Pegawai	2 Pegawai
4.	Apakah volume pekerjaan yang diberikan sudah sesuai?	7 Pegawai	13 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dari Tabel 1.1 di atas adalah hasil *pra-survey* kinerja pegawai, tidak semua pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan memahami tugas serta tanggung jawab utama dalam pekerjaan mereka. Sebagian besar juga menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kinerja, yang mencerminkan adanya motivasi kerja yang baik dari dalam diri mereka. Namun, pada aspek volume pekerjaan, sebagian besar pegawai merasa bahwa beban kerja yang diberikan belum sesuai. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pembagian tugas yang dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai secara umum memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan dan menunjukkan kinerja yang positif. Namun, perlu adanya perhatian lebih dari pihak manajemen terkait pembagian

volume pekerjaan agar tidak menghambat produktivitas dan menurunnya kinerja pegawai.

Motivasi adalah kekuatan yang ada pada seseorang atau individu untuk bertindak dengan cara tertentu, untuk menyalurkan tingkah lakunya sehingga dapat merubah dirinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu (Yusuf, 2024). Menurut (Dharmanto et al., 2024), motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan atau semangat yang diberikan kepada individu agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mampu menggabungkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif. Kebutuhan pegawai rata-rata masih pada kebutuhan primer/dasar, karena para pegawai masih menginginkan adanya kesejahteraan/ imbalan yang lebih untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang berjumlah 20 orang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ditemukan bahwa sebagai berikut

Tabel 1. 1 *Pra-Survey* Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda termotivasi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari?	18 Pegawai	2 Pegawai
2.	Apakah Anda terdorong untuk bekerja lebih baik karena adanya dukungan atau dorongan dari atasan atau rekan kerja?	15 Pegawai	5 Pegawai
3.	Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Anda?	18 Pegawai	2 Pegawai
4.	Apakah dengan adanya penghargaan, Anda lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan?	20 Pegawai	0 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Dari Tabel 1.2 di atas yang merupakan hasil *pra-survey* motivasi pegawai yang dilakukan terhadap 20 pegawai, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai termotivasi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari dan menyadari bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sebagian besar responden juga merasakan adanya dorongan dari atasan atau rekan kerja yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, seluruh pegawai menyatakan bahwa pemberian penghargaan meningkatkan motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai secara umum berada pada tingkat yang baik dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, seperti dukungan sosial dan penghargaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penghambat yang dapat menyebabkan kelelahan saat bekerja. Beban ini juga dapat muncul dalam bentuk tekanan mental. Jika beban yang harus ditanggung oleh pegawai terlalu berat atau kondisi fisik pegawai sedang tidak optimal, hal ini dapat menjadi kendala dalam bekerja dan bahkan berisiko menimbulkan gangguan kesehatan (Silalahi & Nurkharimah, 2022). Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) Beban kerja muncul ketika pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitasnya akibat tuntutan pekerjaan yang

berlebihan, keterbatasan waktu, dan kekurangan tenaga kerja. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang berjumlah 20 orang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ditemukan bahwa sebagai berikut :

Tabel 1.3 *Pra-Survey* Beban Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab Anda?	6 Pegawai	14 Pegawai
2.	Apakah Anda sering merasa kelelahan akibat beban kerja?	14 Pegawai	6 Pegawai
3.	Apakah jumlah pegawai di unit kerja Anda sudah mencukupi untuk menyelesaikan tugas sehari-hari?	3 Pegawai	17 Pegawai
4.	Apakah beban kerja yang tinggi mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda?	16 Pegawai	4 Pegawai
5.	Apakah Anda sering melakukan <i>double job</i> dikarenakan kurangnya pegawai?	8 Pegawai	12 Pegawai

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas adalah hasil *pra-survey*, mayoritas pegawai merasa beban kerja tidak sesuai dengan tanggung jawab, sering kelelahan, jumlah pegawai tidak mencukupi, dan beban kerja mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Meskipun begitu, beberapa pegawai mengalami *double job*, meski sebagian mengaku melakukannya karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan penataan ulang beban kerja serta penambahan sumber daya manusia.

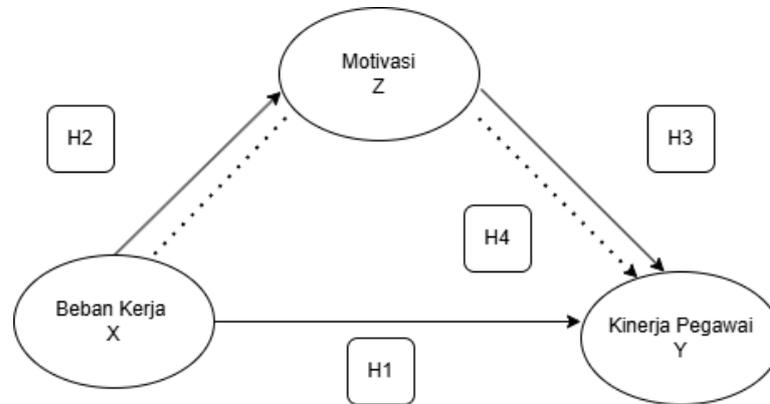
Dengan demikian berlandaskan dari latar belakang dan pra riset, bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.”**

Dari yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah guna membangun hipotesis untuk riset sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup kota bekasi?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di dinas lingkungan hidup kota bekasi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup kota bekasi?
4. Apakah beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas lingkungan hidup kota bekasi?

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan riset yang relevan, maka kerangka berfikir riset ini sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H₁: Beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

H₂: Beban kerja mempengaruhi motivasi kerja.

H₃: Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

H₄: Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan suatu proses penelitian yang menggunakan angka untuk digunakan dalam menganalisis populasi atau sampel tertentu, dengan proses analisis yang dilakukan (Supardi et al., 2024). Untuk penghimpunan data, peneliti memilih bahan rujukan data primer dengan menggunakan kuesioner. Penggunaan *software SmartPLS 4.0* untuk menguji validitas dan reliabilitas yang dievaluasi serta divalidasi. Hasil analisis ini kemudian digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis.

Populasi yang diteliti adalah pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi berjumlah 344 orang yang merupakan ASN. Metode kuantitatif kausalitas untuk tujuan penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan Slovin didapatkan hasil jumlah sampel minimal sebesar 165,7 atau 166 responden, responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden****Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	97	58,4%
2	Perempuan	69	41,6%
Total		166	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Pada Tabel 1 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 97 orang atau 58,4% dari total 166 responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 69 orang atau 41,6%. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai laki-laki dalam kegiatan atau tugas yang berkaitan dengan penelitian ini lebih dominan dibandingkan pegawai perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 Tahun	28	16,9%
2	31 – 40 Tahun	54	32,5%
3	41 – 50 Tahun	58	34,9%
4	Diatas 50 Tahun	26	15,7%
Total		166	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 2. di atas, Mayoritas responden berada pada rentang usia 41–50 tahun, yang mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai berada dalam usia produktif dengan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang relatif tinggi. Hal ini dapat berpengaruh positif terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Pengawas Lingkungan Hidup	47	28,3%
2	Penyuluh/Pengendali Lingkungan	24	14,5%
3	Analisis Data Lingkungan	15	9%
4	Staf Administrasi	58	34,9%
5	Staf Keuangan dan Perencanaan	11	6,6%
6	Staf Hubungan Masyarakat	8	4,8%
7	Pengelola Data dan Sistem Informasi	3	1,8%
Total		166	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3. di atas, Mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari jabatan Staf Administrasi, diikuti oleh Pengawas Lingkungan Hidup.

Hal ini menunjukkan bahwa peran administratif dan pengawasan memiliki kontribusi terbesar dalam pelaksanaan tugas di instansi terkait, sementara jabatan lain seperti Pengelola Data dan Sistem Informasi memiliki proporsi yang lebih kecil dalam struktur organisasi.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 – 5 Tahun	38	22,9%
2	6 – 10 Tahun	58	34,9%
3	11 – 15 Tahun	42	25,3%
4	Diatas 15 Tahun	28	16,9%
Total		166	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4. di atas, Mayoritas responden memiliki lama masa kerja antara 6 hingga 10 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencerminkan tingkat kedewasaan profesional yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi, meskipun terdapat pula responden dengan masa kerja lebih singkat maupun lebih lama.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Dalam menganalisis validitas yang diujikan, proses ini dikerjakan melalui *cross loading* dengan penilaian > 0.7 untuk dianggap valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	Beban Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
BK1	0,844	0,747	0,760
BK2	0,727	0,645	0,644
BK3	0,720	0,644	0,690
BK4	0,635	0,556	0,550
BK5	0,730	0,596	0,601
BK6	0,775	0,704	0,728
BK7	0,768	0,687	0,702
BK8	0,845	0,756	0,769
KP1	0,670	0,836	0,729
KP2	0,622	0,765	0,684
KP3	0,713	0,767	0,736
KP4	0,573	0,625	0,607
KP5	0,640	0,692	0,665
KP6	0,592	0,739	0,631
KP7	0,854	0,898	0,873
KP8	0,719	0,786	0,691
MK1	0,738	0,758	0,820
MK2	0,618	0,678	0,724
MK3	0,634	0,616	0,708
MK4	0,584	0,581	0,634
MK5	0,665	0,659	0,707
MK6	0,722	0,703	0,772

MK7	0,709	0,754	0,789
MK8	0,683	0,709	0,775

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil nilai *cross loading* dari masing-masing pernyataan indikator sudah mempunyai nilai *cross* yang besar jika dibandingkan dengan pernyataan indikator pada variabel lain.

Uji Reliabilitas

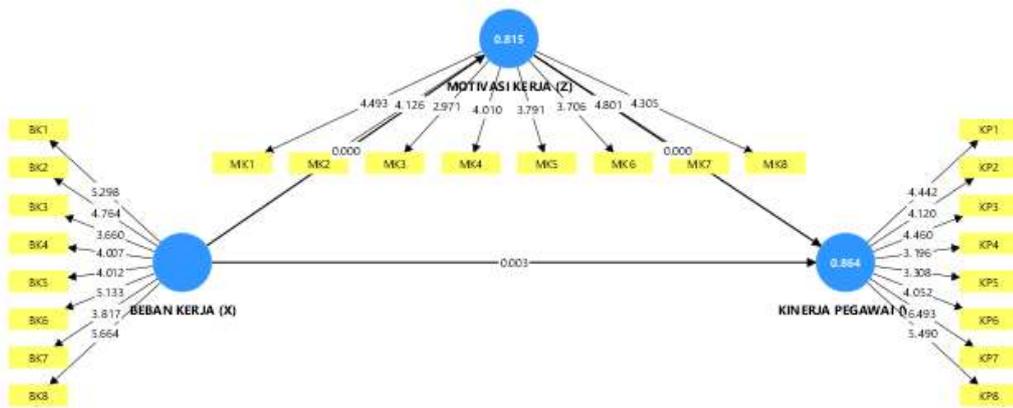
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kritis	Hasil Uji		Kesimpulan
		Cronbach's Alpha	Composite Reliability	
Beban Kerja	0.7	0,893	0,915	Reliabel
Motivasi Kerja	0.7	0,883	0,908	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.7	0,898	0,919	Reliabel

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0.7 dan *composite reliability* dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh Variabel/konstruk dalam pemerlitian ini reliabel

Inner Model



Gambar 2 : Inner Model

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Model Struktural (*Inner Model*) adalah memproyeksikan hubungan antar variabel laten berdasarkan hipotesis penelitian. Adapun dapat dilakukan sebuah pengujian serbagai berikut :

Pengujian koefisien determinasi (*R-square*) dilakukan untuk variabel laten endogen, yaitu Citra Merek dan Keputusan Pembelian. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan model semakin baik jika mendekati 1. Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil R-Square

Variabel	R-Square (R ²)
Motivasi Kerja	0,815
Kinerja Pegawai	0,863

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel tersebut diketahui bahwa Nilai R-square pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0.815 (81,5%) dan Kinerja Pegawai sebesar 0.863 (86,3%). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dijerlaskan dengan Beban Kerja. Didapatkan kesimpulan bahwa variabel intervening dan independen memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen.

Hasil

Berdasarkan hasil *inner* model untuk menentukan dalam menentukan hipotesis diterima atau ditolak, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Direct Effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0,903	0,863	0,131	6,918	0,000
Beban Kerja -> Motivasi Kerja	0,283	0,288	0,097	2,934	0,003
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,666	0,638	0,117	5,700	0,000

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

- Hipotesis 1 (H1)** : Penjelasan berdasarkan tabel diatas bahwa pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan signifikan dikarenakan *original sample* yang dihasilkan sebesar 0,903 (T statistik 6,918 > T tabel 1,960) dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 yang berarti Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
- Hipotesis 2 (H2)** : Penjelasan berdasarkan tabel diatas bahwa pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dinyatakan signifikan dikarenakan *original sample* yang dihasilkan sebesar 0,283 (T statistik 2,934 > T tabel 1,960) dengan nilai *p-value* 0,003 < 0,05 yang berarti Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

3. **Hipotesis 3 (H3)** : Penjelasan berdasarkan tabel diatas bahwa pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan signifikan dikarenakan *original sample* yang dihasilkan sebesar 0,666 (T statistik 5,700 > T tabel 1,960) dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,5 yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

Tabel 5. Hasil Analisis *Indirect Effect*

Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Beban Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,601	0,560	0,135	4,442	0,000

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

4. **Hipotesis 4 (H4)** : Penjelasan berdasarkan tabel diatas bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan dinyatakan signifikan dikarenakan *original sample* yang dihasilkan sebesar 0,601 (T statistik 4,442 > T tabel 1,960) dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 yang berarti Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

Pembahasan

Pembahasan berikut akan memberikan gambaran tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang jelas dan proporsional mendorong pegawai untuk bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah untuk mengelola beban kerja secara adil dan sesuai kapasitas guna menciptakan produktivitas kerja yang optimal.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Arita & Agustin, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terstruktur dan sesuai mampu meningkatkan performa atau kinerja pegawai dalam kantor Pegawai Negeri Sipil Padang

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Beban Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa beban kerja yang terukur mampu mendorong tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Beban kerja yang tidak berlebihan tetapi tetap menantang dapat menciptakan rasa tanggung jawab, keterlibatan, dan semangat kerja. Oleh karena itu, pengaturan

beban kerja yang ideal menjadi salah satu strategi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

Temuan ini mendukung oleh penelitian (Hamizar, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Badan Pusat Statistik Maluku

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja memegang peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan strategi peningkatan motivasi melalui pemberian insentif, pelatihan, maupun pengembangan karier.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Dharmanto et al., 2024) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat, komitmen, serta produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya di Pegawai Unit Damkar Denma Mabasad.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika beban kerja dikelola dengan tepat, hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja yang kemudian berdampak positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap keseimbangan beban kerja dan dukungan terhadap motivasi menjadi hal yang krusial dalam strategi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil ini diperkuat oleh temuan dalam penelitian (Cahyani et al., 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di RSUD Kecamatan Mandau.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di mediasi motivasi kerja di dinas lingkungan hidup kota bekasi. Sehingga berlandaskan hasil hipotesis, pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Afan, I., & Su'ud, M. (2021). Analisis Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Diy (Studi Kasus Jabatan Fungsional Umum). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 485–500. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.385>
- Arita, S., & Agustin, F. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *EcoGen*, 5(4), 544–554. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Cahyani, M. L., Elfiswandi, & Lusiana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 26–32. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.143>
- Dharmanto, A., Pratiwi, D., Supardi, S., Ekonomi dan Bisnis, F., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Damkar Denmabesad. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 140–146. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2191>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, 2(1), 52–63.
- Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 207–217. <https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1788%0Ahttps://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/1788/826>
- Silalahi, E. E., & Nurkharimah, L. S. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 267–276. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i3.3847>
- Supardi, Sukardiman, T., Widyastuti, T., Sawitri, N. N., Susanto, P. C., Pahala, Y., Riyad, S., Olfabri, Aviyanti, C., Faddila, S. P., Suryani, U., Laan, R., Amruddin, Suyanto, Sopyan, A., Simanjuntak, A. N., Suryawan, R. F., & Awa. (2024). *Pengantar Metode Riset : Teori, Praktik Dalam Penyusunan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Yusuf, M. (2024). Penulis adalah Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan 1. *Jurnal Penelitian*, 5 noomor 1, 1–9.