

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
OGAN KOMERING ULU**

**TESIS**



**Leshy Lovita  
92223030**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
OGAN KOMERING ULU**

**Leshy Lovita  
92223030**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan Wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada tanggal 25 April 2025 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
OGAN KOMERING ULU**

**TESIS**

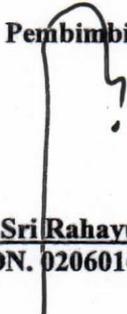
**Leshy Lovita**

**92223030**

**Diterima dan disahkan**

**Pada Tanggal : 25 April 2025**

**Pembimbing I**

  
**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M**  
**NIDN. 0206016702**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Diah Isnaini Asiaty, S.E., M.M**  
**NIDN. 0207046301**

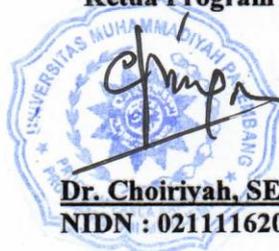
**Mengetahui**

**Direktur Program Pascasarjana**


**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.**  
**NIDN : 0212016802**

**Ketua Program Studi**

**Dr. Choirivah, SE., M.Si**  
**NIDN : 0211116203**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
OGAN KOMERING ULU**

TESIS

Leshy Lovita

92223030

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 25 April 2025

Ketua



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.  
NIDN : 0206016702

Sekretaris



Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M  
NIDN : 0207046301

Anggota I



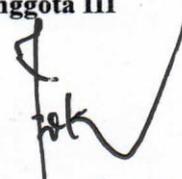
Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si  
NIDN : 0206016702

Anggota II



Dr. Choiriyah, SE., M.Si  
NIDN : 0211116203

Anggota III



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M.  
NIDN: 0229057501

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Leshy Lovita  
NIM : 92223030  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



**Leshy Lovita**  
**NIM: 92223030**

# **PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

**Leshy Lovita**

Leshy Lovita. 2025. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M (2) Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu 2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu 3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu 4) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah Variabel beban kerja, stres kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 107 pegawai yang dipilih secara *Cluster Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) beban kerja, stres kerja dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi beban kerja, stres kerja dan motivasi mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 54% sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK STRES, AND MOTIVATION ON  
THE PERFORMANCE OF OGAN KOMERING ULU REGIONAL  
SECRETARIAT EMPLOYEES**

**Leshy Lovita**

*Leshy Lovita. 2025. The Effect of Workload, Work Stres, and Motivation on the Performance of Ogan Komering Ulu Regency Regional Secretariat Employees. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisors (1) Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M (2) Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M.*

**Abstract**

*This study aims to determine: 1) The effect of workload, work stres, and motivation on the performance of employees of the Regional Secretariat of Ogan Komering Ulu Regency; 2) The effect of workload on the performance of employees of the Regional Secretariat of Ogan Komering Ulu Regency; 3) The effect of work stres on the performance of employees of the Regional Secretariat of Ogan Komering Ulu Regency; and 4) The effect of motivation on the performance of employees of the Regional Secretariat of Ogan Komering Ulu Regency. This research is associative in nature. The variables examined are workload, work stres, motivation, and employee performance. The sample consists of 107 employees of the Regional Secretariat of Ogan Komering Ulu Regency, selected through cluster sampling. Primary data were collected using a questionnaire. The data analysis technique employed was multiple linear regression, using the SPSS program. The results indicate that: (1) workload, work stres, and motivation collectively have a positive and significant effect on employee performance; (2) workload has a positive and significant effect on employee performance; (3) work stres has a positive and significant effect on employee performance; and (4) motivation has a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that of workload, work stres, and motivation collectively explain 54% of the variation in employee performance. The remaining 46% is attributed to other factors not included in the analysis.*

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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

**“Agar kamu tidak bersedih hati terhadap apa yang luput dari kamu, dan tidak pula terlalu gembira terhadap apa yang diberikan-Nya kepadamu. Dan Allah tidak menyukai setiap orang yang sombong dan membanggakan diri.”  
(Q.S Al-Hadid:23)**

### **Persembahan**

- ❖ **Kedua orang tua; Ayah: Rudolf dan Ibu: Novita**
- ❖ **Keluarga besar, kakak: Ledys, Adik : Levia, Noval**
- ❖ **Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang**

## KATA PENGANTAR



Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua, Ayah dan Ibu (Rudolf dan Novita) atas kepercayaan penuh yang diberikan terhadap setiap keputusan yang penulis ambil.

Saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesainya tesis ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Dzajuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., dan Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis.

5. Dr. M. Idris, S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Penelaah III Ujian Tesis.
7. Responden Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang memberikan jawaban untuk bahan penulisan tesis.
8. Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Seluruh staff Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Palembang, Maret 2025

**Leshy Lovita**  
NIM.92223030

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul.....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Setelah Ujian.....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>v</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>vi</b>
<b><i>Abstract</i>.....</b>	<b>vii</b>
<b>Motto dan Persembahan.....</b>	<b>viii</b>
<b>Prakata .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Grafik .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Daftar Lampiran.....</b>	<b>xv</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....	14

### **BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Kepustakaan .....	16
B. Kerangka Pemikiran.....	27
C. Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Objek Penelitian.....	35
B. Metode Penelitian .....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan	

Jenis Data yang Digunakan .....	40
F. Metode Pengujian Data .....	42
G. Metode Analisis .....	43
H. Uji Koefisien .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	89
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>91</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>94</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Research Gap Penelitian.....	4
Tabel I.2 Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja .....	5
Tabel I.3 Target Kinerja Perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kab. OKU ....	9
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	37
Tabel III.2 Populasi.....	38
Tabel III.3 Distribusi Sampel .....	39
Tabel III.4 Penskoran Jawaban Angket .....	41
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	51
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Beban Kerja .....	52
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	52
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	53
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV.6 Uji Normalitas.....	59
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas .....	60
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	62
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja.....	64
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja .....	66
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	68
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda .....	70
Tabel IV.13 Uji F.....	71
Tabel IV.14 Uji t.....	72
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi .....	73

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan .....	56
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Usia.....	57
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Masa Kerja .....	58
Grafik IV.5 Uji Normal P-P Plot of Regression.....	59
Grafik IV.6 Uji Heteroskedasitas .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian .....	96
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	99
Lampiran 3 Hasil MSI.....	105
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja .....	113
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Beban Kerja .....	114
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Stres Kerja.....	115
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi .....	116
Lampiran 8 Uji Normalitas .....	117
Lampiran 9 Uji Multikolinieritas & Heteroskedasitas .....	118
Lampiran 10 Uji Regresi Linear Berganda .....	119
Lampiran 11 Biodata Penulis .....	120

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur manusia yang merupakan salah satu unsur sumber daya berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari manpower manajemen. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga, berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan salah satunya dilihat dari kualitas kinerja sumber daya manusianya. Semakin baik kinerja pegawai akan berdampak pada semakin baiknya kinerja sebuah perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Ekawarna (2018:193), beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja terlalu tinggi dan beban kerja terlalu rendah berkorelasi dengan kinerja yang rendah. Mahawati dkk (2021:52) menyebutkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.

Menurut Koesmowidjojo (2017:21), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Dalam jangka panjang, pegawai tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan pegawai sakit bahkan mengundurkan diri sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja (Munandar, 2017:28).

Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2017:84) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, *contextual situational factors* (ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan *internal* dan *eksternal*). Hamali (2018:241) menyebutkan bahwa stres

kerja merupakan kondisi-kondisi *internal* dan *eksternal* yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2016:189), diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sekitar.

Menurut Wibowo (2015:322), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya bermotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan ganjaran. Dengan demikian, memotivasi seseorang tentu saja mudah, usahakan saja untuk mengetahui apa yang dibutuhkannya dan gunakan hal tersebut sebagai kemungkinan ganjaran, dan memberikan hadiah bagi seseorang yang sudah memberikan kontribusi sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Peneliti tertarik mengkaji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai karena peneliti masih melihat adanya

*research gap* atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

**Tabel I.1**  
**Research Gap**  
**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sdm Daerah Kota Parepare	Andi Armiani, et all (2022)	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare.
2	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto	Anny Sugiarti, et all (2021)	Beban kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di UKPBJ Sekretariat Daerah Kota Mojokerto.
3	Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	Masbakhatil Alamiyah (2024)	Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin	Rsidan (2023)	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur.
5	Pengaruh Keahlian, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado	Aldi Geraldi Awoah (2021)	Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Bunaken Kota Manado.
6	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang	Muhammad Yasir Ridha (2022)	Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
7	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas SosialPropinsi Papua Barat	Ikawati Rahayu (2021)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas SosialPropinsi Papua Barat.
8	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar	Akbar, et all (2022)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar.
9	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika	Anriza Julianry (2017)	Motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2024

Berdasarkan uraian research gap diatas, dapat disimpulkan masih terdapat beberapa kesenjangan hasil penelitian mengenai beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka dari itu penulis bermaksud berkontribusi untuk melakukan konfirmasi ulang terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Fenomena kinerja ditemukan pada indikator kualitas hasil, berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu tahun 2024 dilihat dari tingkat akuntabilitas kinerja yang belum mencapai standar yang ditetapkan, namun demikian terlihat peningkatan dari hasil evaluasi tahun 2023.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja 2024**

No	Komponen yang Dinilai	Nilai		
		Bobot (%)	2023 (%)	2024 (%)
1	Perencanaan Kinerja	30	19.01	19.80
2	Pengukuran Kinerja	30	18.17	18.63
3	Pelaporan Kinerja	15	9.45	9.89
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	11.00	11.70
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>57.63</b>	<b>60.02</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>C</b>	<b>B</b>

Sumber: LKJIP Sekretariat Kab. OKU 2024

Dapat dilihat dari hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja tahun 2024 dari 100% bobot yang jadi standar, Sekda OKU baru bisa mencapai 60.02% dengan tingkat akuntabilitas kinerja B, belum maksimalnya hasil tersebut dikarenakan secara umum Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu belum secara intensif melakukan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, selain itu Pemerintah Kabupaten Ogan

Komerling Ulu masih berfokus pada penyerapan anggaran yang hanya menghasilkan output kegiatan dan belum sepenuhnya berorientasi pada outcomes (hasil) yang memberikan kemanfaatan kepada masyarakat secara nyata. Namun demikian dapat dilihat juga bahwa hasil evaluasi sistem akuntabilitas tahun 2024 sudah mengalami progres yang dari tahun 2023, semula dengan predikat C menjadi B.

Fenomena kualitas kinerja juga ditemukan sesuai dengan yang tertuang dalam Isu Strategis dalam LKJIP Sekda OKU tahun 2024 disebutkan bahwa kemampuan ASN masih rendah dalam penyusunan perencanaan, hal tersebut dapat dilihat dari masih rendahnya kemampuan ASN dalam menyusun indikator kinerja yang tepat, sehingga menyulitkan dalam proses pelaporan dan monitoring serta evaluasi organisasi, kualitas aparatur keuangan yang masih kurang, dan kurangnya SDM keuangan yang berkualitas.

Selain itu juga ditemukan fenomena kinerja dari indikator kuantitas hasil, ditemukan bahwa pekerjaan yang dilakukan dalam satu hari cukup banyak mulai dari pengelolaan kelembagaan dan analisa jabatan, fasilitas pelayanan publik dan tata laksana, peningkatan kinerja dan reformasi birokrasi, monitoring dan evaluasi pengendalian kualitas pelayanan publik dan tata laksana, hingga koordinasi dan penyusunan laporan kinerja pemerintah daerah. Banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu hari berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi langsung ditemukan fenomena kinerja dari disiplin kerja, yaitu pegawai dari berbagai bidang seperti organisasi, keuangan, kepegawaian, belum tertib datang ke kantor tepat waktu. Peneliti melihat dari adanya fenomena satu pegawai mencari pegawai yang lain saat sudah jam kerja namun yang dicari ternyata belum berada di kantor. Spesifik untuk pegawai bagian keuangan, hal ini didukung oleh informasi yang disebutkan dalam Isu Strategis LKJIP Sekretariat Daerah Kabupaten OKU tahun 2024 yang menyebutkan bahwa tanggung jawab kerja dan disiplin aparatur keuangan yang masih kurang.

Fakta kinerja yang kurang optimal di atas salah satunya diakibatkan oleh beban kerja. Fenomena beban kerja ditemukan pada indikator kondisi pekerjaan, disampaikan oleh para staf di bagian organisasi bahwa secara keseluruhan pegawai sudah memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka, namun staf-staf ini sepakat bahwa dengan kondisi beban kerja yang cukup banyak (mulai dari pengelolaan kelembagaan dan analisa jabatan, fasilitas pelayanan publik dan tata laksana, peningkatan kinerja dan reformasi birokrasi, monitoring dan evaluasi pengendalian kualitas pelayanan publik dan tata laksana, hingga koordinasi dan penyusunan laporan kinerja pemerintah daerah) belum seimbang dengan jumlah SDM yang menyebabkan pegawai merasakan kondisi pekerjaan saat ini tidak kondusif. Saat ini instansi sangat menantikan efektifnya P3K (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang baru lulus untuk bisa segera bergabung agar beban kerja bisa terdistribusi lebih baik.

Fenomena beban kerja juga ditemukan pada indikator penggunaan waktu kerja. Dari observasi yang dilakukan, peneliti melihat ada kesenjangan penggunaan waktu kerja antar pegawai. Saat melakukan wawancara ke staf A ia menyatakan bahwa ia sudah mendapatkan kompensasi dari atasan untuk jadwal pulang kerja pada pukul 14.00 meski ketetapanannya adalah pukul 16.00 dikarenakan kondisi baru selesai dari cuti melahirkan. Sedangkan saat wawancara dengan staf B ia menyatakan bahwa ia selalu datang lebih awal dan pulang lebih akhir dari jadwal yang telah ditentukan karena merasa jam kerja tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perlu diketahui bahwa staf A dan staf B ini memiliki jabatan dan tanggung jawab yang sama. Seharusnya jika memang setiap pegawai diberikan porsi jam kerja yang sesuai dengan aturan, tidak ada pegawai yang harus bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan.

Selain itu, fenomena beban kerja juga ditemukan pada indikator target yang harus dicapai. Untuk target *in general* di tahun 2024 ada yang tercapai, namun ada yang belum tercapai. Untuk target yang belum tercapai statusnya masih *on going* di tahun 2025, kesulitan mencapainya adalah karena target tersebut diberikan beriringan dengan target yang lain di waktu yang sama, sehingga tidak semuanya bisa diselesaikan tepat waktu. Belum lagi ada faktor target pekerjaan juga bergantung pada kedisiplinan pegawai lain karena sifatnya bukan target individu. Berikut

poin-poin yang menjadi target Sekretariat Daerah Kabupaten OKU yang linear menjadi target pegawainya.

**Tabel 1.5**  
**Target Kinerja Perangkat Daerah Sekretariat Daerah Kab.OKU**

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke-				
				1	2	3	4	5
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Meningkatnya pelayanan prima bagi masyarakat	Meningkatkan kualitas pelayanan administratif	Indeks kepuasan masyarakat	87	83	83	83	83
			Presentase capaian program	100	100	100	100	100
			Nilai LPPD Kabupaten	80	82	83	85	87
2	Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan capaian kinerja pembangunan	Meningkatnya manajemen kinerja Pemerintah Bidang Administrasi Umum	Skor system akuntabilitas kinerja pemerintah (SAKIP)	CC	B	B	B	BB
			Nilai reformasi birokrasi	CC	B	B	B	BB
			Presentase capaian program	100	100	100	100	100
		Meningkatnya manajemen kinerja pemerintah Bidang Kesejahteraan Rakyat	Nilai LPPD	3,1	3,2	3,2	3,2	3,4
			Jumlah produk hukum yang direalisasikan	800	1101	1105	1105	1105
			Presentase capaian program	100	100	100	100	100
			Survey maturitas Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ)	6/9 (Proaktif)	6/9 (Proaktif)	7/9 (Proaktif)	7/9 (Proaktif)	8/9 (Proaktif)
		Meningkatnya manajemen kinerja pemerintah Bidang Perekonomian dan Pembangunan	Presentase capaian program	100	100	100	100	100

Sumber : LJKIP Sekretariat Daerah 2024

Tinggi dan rendahnya kinerja juga disebabkan akibat stres kerja, temuan fenomena mengenai stres kerja ditemukan pada indikator psikologis. Pegawai mendapati diri mereka menjadi pribadi yang mudah

marah dan sulit mengendalikan emosi jika *loading* pekerjaan sedang tinggi dan sesuatu tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Fenomena mengenai stres kerja juga ditemukan pada indikator fisik, karena produktivitas yang tinggi pegawai sering merasa sakit kepala dan sakit punggung karena terlalu lama duduk. Pegawai juga mudah tersinggung saat ada rekan lain yang bercanda karena merasa menjadi objek candaan. Selain itu karena jam pelayanan tidak pernah ditutup dalam satu hari melainkan hanya bergantian untuk istirahat telah menyebabkan pola makan yang tidak teratur karena tuntutan pekerjaan yang padat. Jenis pekerjaan yang berkontribusi menjadi penyebab stres kerja indikator fisik diantaranya adalah koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan atau triwulan atau semester SKPD, koordinasi dan penyusunan laporan keuangan akhir tahun SKPD, penyusunan perencanaan kebutuhan barang milik daerah, administrasi keuangan dan operasional Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Selain itu, fenomena stres kerja juga ditemukan pada indikator perilaku, karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan pegawai mengalami penurunan kinerja yang ditandai dengan seringnya membuat kesalahan. Selain itu berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu staf ada kondisi-kondisi dimana rekan kerja ketika ditagih *deadline* menunjukkan perilaku agresi pasif yaitu memberikan *respond* bahwa pekerjaan tersebut belum selesai dan cenderung menunda pekerjaan. Selain itu ada juga pegawai yang menyikapi terhadap *deadline* atau target

pekerjaan dengan sikap konfrontatif seperti marah dan bersikap tidak bersahabat dengan menjawab bahwa pekerjaan yang bersangkutan banyak sehingga pekerjaan yang ditagih belum selesai. Jenis pekerjaan yang berkontribusi menjadi penyebab stres kerja indikator perilaku diantaranya adalah koordinasi dan penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD, rekonsiliasi dan penyusunan laporan barang milik daerah pada SKPD, fasilitasi pelayanan publik dan tata laksana, monitoring, evaluasi, dan pengendalian kualitas pelayanan publik dan tata laksana, serta pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik.

Belum optimalnya kinerja juga disebabkan oleh motivasi. Fenomena mengenai motivasi kerja ditemukan pada indikator fasilitas kerja, peneliti melihat sendiri bagaimana kondisi ruangan Bidang Organisasi yang cukup sempit dan sesak sehingga jika ada yang ingin lewat atau bergerak dari satu meja ke meja lain, pegawai yang duduk harus menggeser kursi atau berdiri terlebih dahulu agar bisa dilewati. Belum lagi kondisi ruangan cukup bising karena Bagian Organisasi ini merupakan bagian pelayanan publik sehingga banyak perwakilan Organisasi Pelayanan Daerah (OPD) yang datang untuk konsultasi, hal tersebut mengakibatkan pegawai sulit konsentrasi hanya saja pada akhirnya menjadi terbiasa dengan kondisi tersebut.

Selain itu untuk fasilitas komputer masih kurang sehingga beberapa pegawai menggunakan laptop pribadi, dari informasi yang peneliti dapatkan bahwa belum lama ini sudah ada tambahan komputer namun

tetap belum mencukupi kebutuhan sehingga pegawai memilih menggunakan laptop pribadi. Hal ini selaras dengan yang tertuang dalam Isu Strategis LKJIP Sekretariat Daerah Kabupaten OKU tahun 2024 disebutkan bahwa terbatasnya sarana dan prasarana pendukung serta kurangnya pengetahuan tentang pentingnya pengamanan informasi strategis serta banyaknya barang dan aset yang sudah berusia sehingga tidak ekonomis lagi.

Fenomena motivasi juga ditemukan pada indikator pengakuan dari atasan. Fenomena ini sebenarnya spesifik pengakuan dari instansi, untuk atasan sebenarnya sudah sangat suportif dan kooperatif, sedangkan pengakuan dari instansi masih menjadi wacana terkait adanya pengakuan dan penghargaan bagi pegawai yang mencapai kriteria tertentu, sejauh ini belum ada realisasi dari wacana untuk hal tersebut. Hal ini perlu untuk mengapresiasi pegawai yang sudah memiliki kinerja yang baik, dan memotivasi pegawai yang *flat* saja dan kurang memiliki semangat dalam bekerja.

Selain itu peneliti juga menemukan fenomena motivasi pada indikator keberhasilan. Hal ini ditandai dengan adanya kecenderungan pegawai yang merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan monoton dan tidak ada tantangan baru yang bisa menjadi pengembangan kemampuan pegawai agar bisa bersaing dengan SDM sesama ASN, BUMN, ataupun swasta.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik mengangkat judul penelitian tentang **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah beban kerja, stres kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

#### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Kegunaan dan manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek Teoritis (keilmuan), penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi institusi dan perhatian para pimpinan yang memiliki pegawai dengan permasalahan yang sama.
2. Aspek praktis (guna laksana).
  - a. Bagi institusi, penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan informasi dan literasi mengenai issue beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja para pegawai guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.
  - b. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pembaca dan tambahan informasi bagi yang ingin mengakses informasi mengenai beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
  - c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan input bagi penelitian di kemudian hari mengenai beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1).
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.
- Aruan, D. A. 2013. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 566-574.
- Bougie, Roger dan Uma Sekaran, 2010. *Research Methods For Business, Fifth Edition*. John Wiley and Sons Ltd.
- Deni, M. 2018. Kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 31-43.
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eni Mahawati, I. Y. 2021. Ebook. In *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (p. 148). Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2002. *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Haryanto, D. 2021. Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325-346.
- Hartono. 2020. *Metodologi Penelitian Skripsi dengan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hosnawati, H. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(3).

- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. (peng. bers.); Sadeli, Jimmy (penterj.); Hie, Bayu Prawira (penterj.bers.). 2001. Manajemen sumber daya manusia buku I. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, A., 2017. Analisis Regresi Data Panel pada Pertumbuhan Ekonomi di Negara-Negara Asia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, Volume 8, pp. 59-67.
- Priyatno, D. 2017. Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Ridwan. 2004. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung, Alfabeta.
- Robbins. 2016. Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. Research Methods for Business. In A Skill-Building Approach (Seventh Ed, hal. 237–266). Chichester: Wiley.
- Siagian, P. Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Sinaga, Timbul, and Mutiara Sinambela. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan." Universitas Tarumanagara Journal of Accounting, vol. 17, no. 1, 2013.

- Sofyan, T. A. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak (Djp) Jawa Timur Iii Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. Analisis Laporan Keuangan Teori, Aplikasi, Dan Hasil Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tarwaka, 2011. Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Tika, Pabundu. 2008. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- V. Wiratna Sujarweni. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Cetakan Pertama. Yogyakarta:Penerbit Pustaka Baru Press.
- Wartono, T. 2017. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada pegawai Majalah Mother and Baby. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. <https://doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zulqaidah. 2023. Pengaruh Stres dan Hubungannya Dengan Pekerjaan Dalam Perilaku Organisasi. Edujavare Publishing.

