



Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Abc

Uswatun Khasanah^{1*}, Kardianto Indra Purnomo²

^{1,2}Akuntansi, Politeknik Piksi Ganesha Indonesia, Indonesia

*Email : khasanah_2211@yahoo.com¹, kipurnomo@gmail.com²

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i2.3036>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :
2026-02-09
Diperbaiki :
2026-02-11
Disetujui :
2026-02-11

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik

Keywords : *Workload, Employee Performance, Public Sector Service*

Alamat Korespondensi

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai aparatur pemerintah dalam mendukung efektivitas pelayanan publik di tingkat kecamatan, yang menuntut pegawai mampu bekerja secara optimal di tengah variasi beban kerja dan tuntutan pelayanan masyarakat. Beban kerja sering dipersepsikan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, namun dalam praktiknya hubungan tersebut tidak selalu bersifat langsung. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang disebarikan kepada 19 pegawai Kantor Kecamatan ABC. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang diterima pegawai tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Keterbatasan penelitian terletak pada ruang lingkup objek yang hanya mencakup satu instansi. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan ABC sebagai instansi pemerintahan tingkat kecamatan dengan karakteristik beban kerja pelayanan langsung kepada masyarakat.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of government employee performance in supporting the effectiveness of public service delivery at the sub-district level, which requires employees to perform optimally amid variations in workload and increasing service demands from the community. Workload is often perceived as a factor influencing employee performance; however, in practice, this relationship is not always direct. Therefore, this study employed a quantitative approach using a questionnaire as the data collection instrument, which was distributed to 19 employees of the ABC Sub-District Office. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that workload has no effect on employee performance. These findings suggest that the level of workload experienced by employees does not directly determine the level of performance achieved. The limitation of this study lies in the scope of the research object, which was confined to a single institution. The novelty of this study is reflected in its focus on the ABC Sub-District Office as a sub-district-level government institution with characteristics of workload related to direct public service delivery.

: Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara efektif merupakan faktor strategis dalam menjaga keberlangsungan serta mendukung pertumbuhan organisasi di masa mendatang. Keberhasilan maupun kemunduran suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas keahlian, keterampilan, serta kontribusi aktif para pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi di tengah dinamika perkembangan yang terus berlangsung SDM memiliki kapasitas dan potensi yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Bahri et al., 2022).

Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh karyawan selama mereka melakukan tugas mereka. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya (Bahri et al., 2022). Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi perusahaan itu sendiri. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, mengelola sumber daya yang tersedia, serta memenuhi sasaran organisasi. Hal ini menunjukkan seberapa baik pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Widyasari et al., 2024). Pegawai dengan kompetensi dan sumber daya yang memadai cenderung menunjukkan kinerja optimal, yang pada akhirnya mendukung efektivitas organisasi (Mawirampakel & Resi, 2024).

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban kerja adalah kumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu atau unit organisasi dalam waktu tertentu (Rusda & Dini Arimbi, 2017). Beban kerja tidak hanya menyangkut banyaknya pekerjaan, tetapi juga kompleksitas tugas, batasan waktu penyelesaian, dan tingkat kesulitan yang dihadapi (Larasanto et al., 2023). Hal ini dapat menimbulkan beban pada pegawai, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan langsung berdampak pada kinerja mereka. Masing-masing tenaga kerja memiliki kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya, yang dapat berupa fisik, mental, atau sosial. Bagi karyawan, terlalu banyak beban kerja berdampak buruk, menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan lekas marah. Terlalu sedikit pekerjaan membuat orang bosan, dan terlalu sedikit gerakan membuat mereka tidak fokus pada pekerjaan mereka (Darmasari, 2022)

Berdasarkan observasi awal di Kantor Kecamatan ABC, jam pelayanan publik mengikuti jam kerja pemerintah, yaitu Senin–Kamis pukul 07.30–16.00 WIB dan Jumat pukul 07.30–11.00 WIB. Waktu pelayanan yang relatif terbatas tersebut harus dihadapkan pada volume pekerjaan administrasi yang cukup tinggi, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas penyelesaian tugas pegawai.

Hasil observasi menunjukkan adanya beberapa permasalahan kinerja pegawai, antara lain tingginya beban tugas administrasi, kurangnya ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan, keterbatasan kemampuan teknologi informasi pada sebagian pegawai (sekitar 40%), serta minimnya jumlah staf pendukung. Kondisi tersebut dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Beragam penelitian empiris telah meneliti hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai dengan hasil yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan di F&B Services Department InterContinental Bali Resort menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana variabel beban kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja (positif dan signifikan) dalam organisasi tersebut (Thesa et al., 2025). Selain itu, penelitian pada pegawai BPS Maluku juga melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menguatkan temuan bahwa pengaturan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan performa pekerja (Hamizar, 2020)

Namun demikian, tidak semua penelitian mendukung hubungan tersebut secara langsung. Beberapa studi menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun variabel lain seperti disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan (Adji Widodo, 2022). Demikian pula, penelitian pada Universitas Muara Bungo menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahkan setelah dimoderasi oleh motivasi kerja (Khoirun Nisa et al., 2023). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja sering dipengaruhi oleh konteks organisasi dan faktor intervening lain, sehingga penting untuk menganalisisnya secara kontekstual dalam setiap studi.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai belum memiliki kesimpulan yang konsisten. Variasi temuan ini mengindikasikan adanya faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan kedua variabel tersebut, seperti karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, budaya kerja, serta sistem pembagian tugas di masing-masing instansi. Dengan demikian, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) terkait bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan organisasi pemerintahan tingkat kecamatan yang memiliki karakteristik pelayanan publik administratif secara langsung kepada masyarakat.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintah tingkat kabupaten/kota atau pada organisasi sektor swasta, sedangkan kajian yang secara khusus meneliti beban kerja dan kinerja pegawai pada kantor kecamatan masih relatif terbatas. Padahal, kantor kecamatan merupakan ujung tombak pelayanan publik yang memiliki dinamika pekerjaan tinggi, terutama dalam pelayanan administrasi kependudukan, perizinan, dan pelayanan sosial kemasyarakatan. Kondisi tersebut memungkinkan adanya pola pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang berbeda dibandingkan dengan instansi lain.

Berdasarkan hal tersebut, kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada fokus kajian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan ABC sebagai instansi pemerintahan tingkat kecamatan dengan karakteristik beban kerja pelayanan langsung kepada masyarakat. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memberikan gambaran kontekstual mengenai bagaimana distribusi tugas dan tekanan kerja di tingkat kecamatan berdampak pada kualitas kinerja aparatur. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya pada level pemerintahan kecamatan, serta menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan pengelolaan beban kerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja dapat dipahami sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Konsep ini muncul sebagai akibat dari adanya interaksi antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan, keterampilan, dan persepsi individu terhadap pekerjaannya Tarwaka dalam (Bahri et al., 2022). Dengan kata lain, beban kerja tidak hanya dipengaruhi oleh banyaknya tugas yang diberikan, tetapi juga oleh situasi kerja dan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas tersebut.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, beban kerja didefinisikan sebagai besarnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi. Beban kerja tersebut diperoleh dari perkalian antara volume pekerjaan dengan standar waktu penyelesaian. Oleh karena itu, beban kerja dapat diukur melalui jumlah hasil kerja yang dicapai atau catatan kinerja yang menggambarkan produktivitas pegawai dalam suatu unit tertentu (Mulia & Saputra, 2021).

Menurut Suwatno dalam (Asnora, 2020), beban kerja dapat dianalisis melalui beberapa indikator utama, yaitu jam kerja efektif, latar belakang pendidikan pegawai, serta jenis pekerjaan yang diberikan. Ketiga indikator tersebut mencerminkan kesesuaian antara tugas yang dibebankan dengan kemampuan dan waktu kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Sementara itu, Tarwaka dalam (Bahri et al., 2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tersebut mencakup tiga dimensi utama, yaitu beban waktu (*time load*) yang berkaitan dengan ketersediaan waktu untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan tugas; beban usaha mental (*mental effort load*) yang menunjukkan tingkat konsentrasi dan upaya mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan; serta beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menggambarkan tingkat stres, risiko kerja, serta potensi kebingungan dan frustrasi dalam pelaksanaan tugas.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari konsep *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Mahsun dalam (Syofiatul, 2023) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan erat dengan sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan mampu mewujudkan tujuan, sasaran, misi, serta visi organisasi sebagaimana yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis.

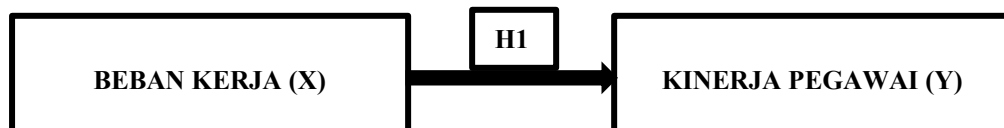
Pencapaian kinerja yang optimal menuntut adanya motivasi dan kemampuan kerja yang memadai dari individu. Tanpa pemahaman yang jelas mengenai tugas yang harus dilakukan serta cara pelaksanaannya, potensi motivasi dan keterampilan yang dimiliki tidak akan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, kinerja dapat dipandang sebagai tingkat pemenuhan standar kerja tertentu yang secara langsung tercermin pada hasil atau output yang dihasilkan.

Selanjutnya, Yuwalliatin dan Sitty dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dilakukan melalui instrumen yang dikembangkan dari indikator kinerja umum, yang kemudian diadaptasi ke dalam kajian perilaku kerja. Indikator tersebut meliputi

kuantitas hasil kerja, kualitas pekerjaan, tingkat penguasaan terhadap tugas, kemampuan menyampaikan pendapat atau gagasan, serta perencanaan aktivitas kerja.

Sementara itu, Prawirosoentono dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Pencapaian kinerja tersebut ditujukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar ketentuan hukum, serta tetap berlandaskan pada nilai moral dan etika yang berlaku.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Malino et al., 2020) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi cenderung menimbulkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas kerja. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Asnora, 2020) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan, waktu kerja, dan kemampuan pegawai dapat menghambat pencapaian target kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian (Bahri et al., 2022) menyimpulkan bahwa beban kerja yang mencakup aspek waktu, usaha mental, dan tekanan psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang menghadapi tekanan kerja berlebihan cenderung mengalami penurunan fokus dan ketelitian dalam bekerja, sehingga berdampak pada kualitas output yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja perlu dikelola secara optimal agar kinerja pegawai dapat tercapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan temuan-temuan empiris dari penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semakin diperkuat, yaitu:

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan ABC

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai desain penelitian. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengumpulan data dalam bentuk angka, yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik, baik statistik deskriptif maupun inferensial, guna menjelaskan dan menguji hubungan antarvariabel yang diteliti.

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan ABC. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 19 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono.

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 19 responden, yang seluruhnya merupakan pegawai Kantor Kecamatan ABC. Penggunaan sampling jenuh bertujuan untuk memperoleh gambaran data yang lebih menyeluruh dan akurat terhadap kondisi populasi yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi untuk memperoleh gambaran awal kondisi objek penelitian, penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data, serta studi pustaka untuk memperkuat landasan teori dan konsep penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama penelitian. Data primer tersebut dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh pegawai Kantor Kecamatan ABC sebagai responden penelitian.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

ANALISA

Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	0,507	0,456	Valid
X.2	0,533	0,456	Valid
X.3	0,518	0,456	Valid
X.4	0,611	0,456	Valid
X.5	0,642	0,456	Valid
X.6	0,613	0,456	Valid
X.7	0,470	0,456	Valid
X.8	0,576	0,456	Valid
X.9	0,533	0,456	Valid
X.10	0,452	0,456	Tidak Valid
X.11	0,500	0,456	Valid
X.12	0,527	0,456	Valid
X.13	0,347	0,456	Tidak Valid
X.14	0,541	0,456	Valid
X.15	0,536	0,456	Valid

Hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan bahwa dari 15 butir pernyataan pada variabel Beban Kerja (X), terdapat 13 item yang dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,456, sedangkan 2 item dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu, hanya 13 item pernyataan yang valid digunakan dalam analisis selanjutnya untuk merepresentasikan variabel beban kerja.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,579	0,456	Valid
Y.2	0,498	0,456	Valid
Y.3	0,702	0,456	Valid
Y.4	0,842	0,456	Valid
Y.5	0,723	0,456	Valid
Y.6	0,669	0,456	Valid
Y.7	0,708	0,456	Valid
Y.8	0,772	0,456	Valid
Y.9	0,521	0,456	Valid
Y.10	0,623	0,456	Valid
Y.11	0,510	0,456	Valid
Y.12	0,535	0,456	Valid
Y.13	0,506	0,456	Valid
Y.14	0,531	0,456	Valid
Y.15	0,523	0,456	Valid

Sementara itu, hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh 15 item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,456). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	15

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	15

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang sangat baik. Variabel Beban Kerja (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,805, sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,882. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian bersifat reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 5. Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Beban Kerja	19	31	51	42.05	1.166
Kinerja	19	47	66	57.00	1.282
Valid N (listwise)	19				

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Beban Kerja (X) memiliki nilai rata-rata sebesar 42,05 dengan nilai minimum 31 dan maksimum 51. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 57,00 dengan nilai minimum 47 dan maksimum 66. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai beban kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori cukup hingga baik.

Hasil analisis deskriptif berdasarkan indikator menunjukkan bahwa beban kerja kuantitatif dan beban mental berada pada kategori tinggi, sedangkan beban kualitatif, beban waktu, dan beban fisik berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai masih berada dalam batas yang dapat dikelola dengan baik.

Pada variabel kinerja pegawai, seluruh indikator yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian berada pada kategori tinggi atau baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.57302820
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.104
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Hasil uji normalitas residual menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Linieritas Data

		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
Kinerja Pegawai*Beban Kerja	Between Groups (Combined)	428.583	11	38.962	2.044	.176
	Linearity	2.944	1	2.944	.154	.706
	Deviation from Linearity	425.639	10	42.564	2.233	.149
	Within Groups	133.417	7	19.060		
	Total	562.000	18			

Uji linearitas menunjukkan nilai Deviation from Linearity sebesar $0,149 > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan linear antara variabel beban kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.191	6.141		
Beban Kerja	.079	.145	.132	.547	.591

a. Dependent Variable: ABS_RES

Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,591 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	53.653	11.261		
Beban Kerja	.080	.266	.072	.299	.768

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 53,653 + 0,080 (\text{Beban Kerja})$$

Nilai konstanta sebesar 53,653 menunjukkan bahwa apabila beban kerja dianggap konstan, maka kinerja pegawai berada pada nilai tersebut. Koefisien regresi sebesar 0,080 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, meskipun peningkatan tersebut sangat kecil.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	53.653	11.261		
Beban Kerja	.080	.266	.072	.299	.768

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,768, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan ABC.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.072 ^a	.005	-.053	5.735

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

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,005. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 0,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 99,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh temuan bahwa hipotesis H1 yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan ABC. Temuan ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang diterima pegawai tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Herawati et al., 2025) menemukan bahwa beban kerja tidak menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, pegawai cenderung memiliki standar kerja yang telah ditetapkan sehingga tetap mampu menyelesaikan tugas meskipun menghadapi variasi beban kerja.

Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan oleh (Asnora, 2020) juga menunjukkan hasil yang sejalan, yaitu beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya pembagian tugas yang jelas, dukungan sistem kerja yang terstruktur, serta pengalaman kerja pegawai yang memadai, sehingga beban kerja yang diterima dapat dikelola dengan baik tanpa menurunkan kinerja.

Temuan serupa juga dikemukakan dalam penelitian (Malino et al., 2020) yang menjelaskan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak langsung pada kinerja apabila pegawai memiliki kemampuan, keterampilan, serta manajemen waktu yang baik. Selain itu, dalam organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintahan, kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur kerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sehingga variasi beban kerja tidak secara langsung memengaruhi hasil kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja bukan satu-satunya faktor penentu kinerja karyawan. Faktor-faktor lain seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan sistem penilaian kinerja diduga memiliki peranan yang lebih besar dalam memengaruhi kinerja karyawan di Kantor Kecamatan ABC.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan ABC, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan dan pengelola sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja pegawai tidak cukup hanya berfokus pada pengaturan beban kerja, melainkan perlu diarahkan pada penguatan faktor lain seperti motivasi, kompetensi, komitmen organisasi, serta kepatuhan terhadap sistem penilaian kinerja berbasis SKP. Pegawai terbukti mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi variasi beban kerja, yang didukung oleh sistem kerja yang stabil, pembagian tugas yang jelas, dan pengalaman kerja yang memadai. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk menekankan pengelolaan kinerja berbasis hasil melalui penyusunan target SKP yang realistis dan terukur, disertai dengan pengembangan kapasitas pegawai serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif guna menjaga konsistensi dan optimalisasi kinerja. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain hanya memfokuskan pada variabel beban kerja sehingga belum menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai, serta ruang lingkup penelitian yang terbatas pada Kantor Kecamatan ABC sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Data yang diperoleh melalui kuesioner bersifat subjektif dan menggunakan desain potong lintang, sehingga belum mampu menangkap dinamika perubahan beban kerja dan kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi, memperluas objek penelitian, serta menggunakan pendekatan longitudinal atau kualitatif guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

REFERENSI

- Adji Widodo, L. K. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor*. 2(2), 70–77. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296.
- Hamizar, A. (2020). *AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB) Vol. 02, No. 01*. 02(01), 30–33.
- Herawati, K., Wibisono, C., & Yanti, S. (2025). Determinasi Self-Efficacy, Bebankerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Se Kota Batam Melalui Budaya Organisasi. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(03), 264–284.
- Khoirun Nisa, Yudhi Novriansyah, & Khairun A Roni. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Motivasi Kerja Pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal*

- Ilmiah Ekonomika & Sains*, 4(2 SE-Articles), 33–41.
<https://doi.org/10.54066/jiesa.v4i2.333>
- Larasanto, A., Arifuddin, & Anwar, A. I. (2023). Analisis dan Pengukuran Beban Kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sulawesi Selatan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 217–229.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahruddin, H. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai intervening pada kantor pos indonesia cabang makassar. *Niagawan*, 9(2), 94–101.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mawirampakel, F., & Resi, Y. D. (2024). Analisis Kompetensi Individu dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Empiris Kantor BPKAD Provinsi Papua Barat). *Unes Law Review*, 6(3), 8241–8251.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analysis of the Effect of Workload on Operator Employee Performance at Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Journal of Business Innovation*, 5(1), 51.
- Syofiatul, H. (2023). *Manajemen Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus*. Uin Raden Intan Lampung.
- Thesa, N. L., Kalpikawati, I. A., Luh, N., Sri, G., Studi, P., Perhotelan, P., & Dua, N. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan F & B*. 1(2).
<https://doi.org/10.52352/jhm.v1i1.1514>
- Widyasari, Y., Daswati, D., & Ahsan, S. C. (2024). Kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten donggala. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 669–682.