

# ANALISIS BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI GENERASI Z PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR

Maya Mustika<sup>1</sup>, Endang R. Woelansari<sup>2</sup>, Fandra Dikhi Januardani<sup>3</sup>.

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mars, Pematangsiantar, Sumatera Utara  
e-mail: mayamustika288@gmail.com<sup>1</sup>, endang.retno.w17@gmail.com<sup>2</sup>, fandradj1801@gmail.com<sup>3</sup>.

## Abstrak

Generasi Z memiliki ciri khas yang membedakannya dari generasi sebelumnya, yaitu kemajuan teknologi yang mendalam dan harapan terhadap fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kehadiran Gen Z di dunia kerja membawa tantangan baru bagi manajemen, baik dalam hal cara bekerja maupun pola pengelolaan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan maksud untuk membuktikan pengaruh antara variabel bebas (Beban Kerja dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Sedangkan secara simultan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Generasi Z.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat saat ini, membuat lingkungan kerja mengalami perubahan signifikan. Dinamika dunia kerja akan terus mengalami transformasi yang signifikan di era digitalisasi dan globalisasi yang semakin terus berkembang. Salah satu perubahan besar yang terjadi adalah hadirnya generasi Z, yaitu generasi yang lahir pada tahun 1997 hingga tahun 2012. Generasi Z memiliki ciri khas yang membedakannya dari generasi sebelumnya, yaitu kemajuan teknologi yang mendalam dan harapan terhadap fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Generasi Z atau lebih dikenal dengan “Gen Z” cenderung lebih terhubung dengan dunia digital dan mengutamakan efisiensi dan fleksibilitas dalam bekerja. Gen Z pada umumnya lebih menghargai pekerjaan yang memberikan makna, pengakuan, serta peluang untuk berkembang. Kehadiran Gen Z di dunia kerja membawa tantangan baru bagi manajemen, baik dalam hal cara bekerja maupun pola pengelolaan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja secara umum mencakup volume pekerjaan, tingkat kesulitan, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Beban kerja tidak hanya mencakup aspek kuantitas pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan kompleksitas, tingkat kesulitan, serta tuntutan kognitif dan emosional yang melekat pada pelaksanaan tugas-tugas tersebut. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi atau perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang sering kali menjadi penyebab utama stres kerja, penurunan produktivitas, dan berkurangnya motivasi pegawai. Pada umumnya, beban kerja yang tinggi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti volume pekerjaan yang terus meningkat,

prosedur yang rumit, serta keterbatasan sumber daya manusia. Pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas pegawai menjadi hal yang tidak bisa diabaikan. Beban kerja yang optimal seharusnya mampu meningkatkan kinerja pegawai, bukan malah sebaliknya. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pihak manajemen untuk memastikan bahwa pegawai tidak terbebani dengan tugas yang berlebihan, serta mendukung mereka dengan dukungan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong seorang pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan dengan semangat dan komitmen yang tinggi. Motivasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penghargaan finansial, pengakuan, perkembangan karier, hingga faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan pribadi dalam bekerja. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja, sementara motivasi yang rendah sering kali berujung pada penurunan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan bahkan berisiko terhadap kesejahteraan pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai, kehilangan minat terhadap pekerjaan, dan akhirnya berkurangnya kinerja. Hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah pengakuan terhadap hasil kerja. Pegawai yang merasa dihargai atas prestasi yang telah dicapainya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Di sisi lain, pegawai yang merasa kurang dihargai atau diabaikan dalam hal pencapaian prestasi cenderung kehilangan motivasi dan semangat untuk bekerja. Generasi Z lebih cenderung untuk mencari pekerjaan yang memberikan peluang bagi mereka untuk berkembang secara profesional. Oleh karena itu, apabila sebuah organisasi atau perusahaan tidak memberikan ruang yang cukup bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka, maka motivasi kerja pegawai tersebut akan menurun.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam mendukung kelancaran dan kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi. Sebagai elemen yang sangat menentukan, kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memengaruhi suasana kerja, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi setiap perusahaan dan organisasi untuk selalu melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap kinerja pegawai secara berkala.

Menurut Afandi (2018:84) “Kinerja pegawai atau karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai tersebut sebagai wujud keikutsertaan di dalam organisasi”. Menurut Adhari (2020:77) kinerja pegawai adalah sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sugianingrat, dkk (2019:54) kinerja pegawai adalah sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang tentunya dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja seorang pegawai adalah bentuk kontribusi yang sudah dibuat oleh seseorang individu guna untuk pencapaian tujuan didalam sebuah organisasi.

Menurut Robbins (2016:261) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- d. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

## 2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia profesional yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. Setiap pekerjaan memiliki tuntutan dan tanggung jawab yang harus dipenuhi, namun apabila beban kerja terlalu berat atau tidak seimbang, dapat berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja dapat 23 memengaruhi produktivitas dan bagaimana cara mengelolanya dengan bijak demi menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efektif. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, analisis beban kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja.

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Priansa (2018:250) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula pekerjaan yang setara/sama atau sebaliknya pekerjaan yang kekurangan atau terlalu rendah/kecil (*work underlead*). Sedangkan menurut Siswanto (2017:38) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan teknis analisis jabatan, teknis analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Koesomowidjojo (2017:33) berpendapat bahwa terdapat tiga indikator pengukuran beban kerja, yaitu:

- a. Kondisi pekerjaan, adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.
- b. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
- c. Target yang harus dicapai, dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

## 3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu konsep psikologis yang memainkan peran penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan atau melaksanakan tugas-tugas tertentu. Motivasi berasal

dari kata Latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016:114) “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Rivai dan Basri (2018:276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Sedangkan menurut Winardi (2018:2) motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

- Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti: pemberian hadiah atau *reward*, dan promosi jabatan.
- Kondisi kerja, merupakan keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti: lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih.
- Fasilitas kerja, merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti: sarana dan prasarana yang memadai.
- Prestasi kerja, merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap individu tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda, seperti: hasil kerja yang maksimal, dan pencapaian tugas yang ditargetkan.
- Pengakuan dari atasan, merupakan pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak, seperti: pujian atas keberhasilan karyawan, dan Penilaian prestasi kerja karyawan.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka atau data yang dapat diukur secara statistik. Tujuan utama dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan mencari hubungan atau perbandingan antara variabel-variabel tersebut secara objektif. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian menggunakan analisis statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kalangan pegawai generasi z di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar dengan rincian sebagai berikut:

- Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 10 orang.
- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 25 orang.

Adapun teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:145) “Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel”. Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang ada, yaitu 35 pegawai.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis kuantitatif, uji instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien korelasi dan determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.316	5.875			3.117	.004
BEBAN KERJA	.977	.204	.667	4.781		.000
MOTIVASI KERJA	.036	.132	.038	.274		.786

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, bentuk persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 18.316 + 0.977 X_1 + 0.036 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut, yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 18.316 menunjukkan jika Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) nilainya konstan, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 18.316 satu satuan.
- Koefisien regresi Beban Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,977. Artinya, jika variabel lainnya diasumsikan tetap, maka setiap kenaikan satu satuan Beban Kerja ( $X_1$ ) akan menaikkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,977. Koefisien regresi Beban Kerja ( $X_1$ ) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa tingginya Beban Kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
- Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,036. Artinya, jika variabel lainnya diasumsikan tetap, maka setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) akan menaikkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,036. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa tingginya Motivasi Kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### 2. Uji Hipotesis Parsial

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara individual dalam menerangkan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Mencari t tabel dalam penelitian ini menggunakan rumus :  $df = n - k$  ( $k$  = jumlah variabel bebas),  $df = 35 - 2$ ,  $df = 33$ , kemudian dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,034. Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	18.316	5.875			3.117	.004
BEBAN KERJA	.977	.204	.667	4.781		.000
MOTIVASI KERJA	.036	.132	.038	.274		.786

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan pengujian hipotesis parsial sebagai berikut:

- Pada variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,781 > nilai t tabel 2,034 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_{01}$ ) ditolak, artinya Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.
- Pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,274 < nilai t tabel 2,034 dengan taraf signifikansi  $0,786 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ( $H_{02}$ ) diterima, artinya Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Berdasarkan hasil pengujian data dan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Sedangkan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

### 3. Uji Hipotesis Simultan

Uji statistik F dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama dalam menerangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Mencari t tabel dalam penelitian ini menggunakan rumus  $df1 = k - 1$  ( $k$  = jumlah variabel bebas ditambah variabel 88 terikat),  $df1 = 3 - 1$ ,  $df1 = 2$ , dan  $df2 = n - k$ ,  $df2 = 35 - 3$ ,  $df2 = 32$ , kemudian dicari pada distribusi nilai F tabel maka ditemukan nilai F tabel sebesar 3,29. Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	517.227	2	258.614	13.938	.000 <sup>b</sup>
	Residual	593.744	32	18.555		
	Total	1110.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2025)*

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa F hitung yang diperoleh adalah sebesar 13,938 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} 13,938 > F_{tabel} 3,29$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H03) ditolak, yang artinya Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

### 4. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kuat atau rendahnya hubungan antara variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Hasil pengujian dan analisis koefisien korelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.432	4.307

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2025)*

Tabel di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,682 dan berdasarkan kriteria tingkat hubungan koefisien korelasi, nilai R sebesar 0,682 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat antara variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

### 5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Hasil pengujian dan analisis koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.432	4.307

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2025)*

Tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,432 yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar dapat dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini seperti Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Pelatihan, dan lain sebagainya.

a. Koefisien Determinasi Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dan analisis koefisien determinasi secara parsial Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.448	4.247

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2025)*

Tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,448 yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar dapat dipengaruhi secara parsial oleh variabel Beban Kerja (X1) sebesar 44,8% sedangkan sisanya sebesar 55,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini seperti Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Pelatihan, dan lain sebagainya.

b. Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dan analisis koefisien determinasi secara parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 <sup>a</sup>	.084	.056	5.554

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

*Sumber: Output Pengolahan Data SPSS (2025)*

Tabel di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,056 yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar dapat dipengaruhi secara parsial oleh variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 5,6% sedangkan sisanya sebesar 94,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini seperti Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Pelatihan, dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN

Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,448 (44,8%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,056 (5,6%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,432 (43,2%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, I. Z. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Koesomowidjojo, S. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2016. Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- Priansa, D. J. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, dan Basri. 2018. Motivasi dan Penilaian Kinerja Pegawai. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Robbins, S. P. 2016. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., dan Sintaasih, D. K. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media. Winardi. 2018. Manajemen Perubahan. Jakarta: Kencana.