

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT*, TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI UTARA DI MASA PANDEMI COVID 19**

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORKLOAD AND WORK FAMILY CONFLICT, ON THE PERFORMANCE OF NORTH SULAWESI PROVINCIAL EDUCATION OFFICE EMPLOYEES DURING THE COVID 19 PANDEMIC*

Oleh:

**Andre Indra Jonatan Woruntu<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Viktor P. K. Lengkong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan  
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

[1woruntuandre@gmail.com](mailto:woruntuandre@gmail.com)

[2olivia.nelwan@gmail.com](mailto:olivia.nelwan@gmail.com)

[3viktor.p.k.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:viktor.p.k.lengkong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Work Family Conflict, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara Di Masa Pandemi Covid 19. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang ada, yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 60 orang responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji F, uji t untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian simultan ditemukan motivasi kerja, beban kerja dan *work family conflict* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian secara parsial ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya Dinas semakin memperhatikan faktor beban kerja dan *work family conflict* agar semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, dan meningkatkan motivasi kerja karena sangat signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** motivasi kerja, beban kerja, *work family conflict*, kinerja pegawai

**Abstract:** Employee performance is one of the factors that support the achievement of organizational goals. The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation, workload and work family conflict on the performance of North Sulawesi Provincial Education Office employees during the Covid 19 pandemic. This study used an associative approach. The population in this study were female employees, totaling 60 people. Data collection techniques using a questionnaire. The sampling technique used is saturated sampling, that is, all of the population is sampled. The number of samples obtained as many as 60 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis and F test, t test for hypothesis testing. The results showed that based on simultaneous testing, it was found that work motivation, workload and work family conflict simultaneously had a significant effect on employee performance. Based on the partial test, it was found that work motivation had a significant positive effect on employee performance. workload has no significant negative effect on employee performance. work family conflict has no significant negative effect on employee performance. It is better for the Department to pay more attention to the workload and work family conflict factors so that they can significantly affect employee performance, and increase work motivation because they significantly affect employee performance.

**Keywords:** work motivation, workload, work family conflict, employee performance

## Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci berjalannya suatu organisasi. Situasi dunia yang saat ini sedang dilanda Pandemi Covid 19 telah membuat beberapa sektor mengalami dampak yang sangat signifikan. Berbagai kebijakan dibuat dalam rangka meminimalisir penyebaran virus corona. Ditengah pandemi covid 19, setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah mengalami perubahan dalam pola sistem kerja yang tentunya sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Badrudin, 2014 :191). Hasil kerja pegawai tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi pegawai dalam bekerja, dimana Motivasi Kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Ditengah pandemi covid 19 dengan berbagai dampak yang ditimbulkan baik dari internal dalam diri pegawai maupun eksternal telah memberi dampak dalam kehidupan pegawai dimana setiap permasalahan yang ditimbulkan akibat pandemi ini membuat beberapa pegawai merasakan kurangnya motivasi dan semangat dalam bekerja akibat berbagai tuntutan yang harus diselesaikan.

Beban kerja atau *work load* adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan dalam Ahmad dkk 2019). 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 adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Pekerja yang diterima pegawai di Dinas sudah terbilang cukup banyak sehingga ada beberapa pegawai yg membiarkan pekerjaan mereka menumpuk dan menjadi beban kerja bagi mereka.

*Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Susanto, 2010: 78) dalam (Ardita dkk, 2018). Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. *Work family conflict* atau konflik kerja ganda biasanya dialami oleh perempuan dimana disamping melakukan pekerjaan mereka dikantor, perempuan juga berperan dalam keluarga dirumah, sehingga pada penelitian ini yang menjadi fokus penulis adalah *work family conflict* atau konflik kerja ganda yang dialami oleh pegawai wanita yang ada di Dinas. Permasalahan disini yaitu dimana pegawai wanita mengalami konflik dalam rumah tangga sehingga tidak fokus atau seringkali teralihkan dengan permasalahan rumah tangga dan dapat menurunkan kinerja mereka.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan *Work Family Conflict*, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid 19
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid 19
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid 19
4. Untuk Mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid 19

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Edy Sutrisno (2010:171) dalam Geroda dan Puspitasari (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2011:1). Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Kerjasama, Tanggung Jawab dan Waktu Kerja.

### **Motivasi**

Motivasi adalah kondisi psikologis dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk bertindak sehingga terjadi perubahan tingkah laku yang disadari untuk mencapai tujuan (Badrudin, 2014 :191). Pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu (Fathoni, 2006:81). Indikator Motivasi Kerja menurut Riduwan (2002:66) adalah Upah/Gaji yang layak, Pemberian Insentif, Kesamaan Hak, Pemenuhan Kebutuhan Rohani, Pemenuhan Kebutuhan Partisipasi, Penempatan Pegawai Pada Tempat Yang Sesuai, Menimbulkan Rasa Aman Di Masa Depan, Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja Tempat Kerja Para Pegawai, Memperhatikan Kesempatan Untuk Maju dan Persaingan Yang Sehat

### **Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017:21) dalam Dendeng dkk (2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) dalam Ahmad dkk (2019) Indikator Beban Kerja adalah Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu dan Target Yang Harus Dicapai.

### **Work-Family Conflict**

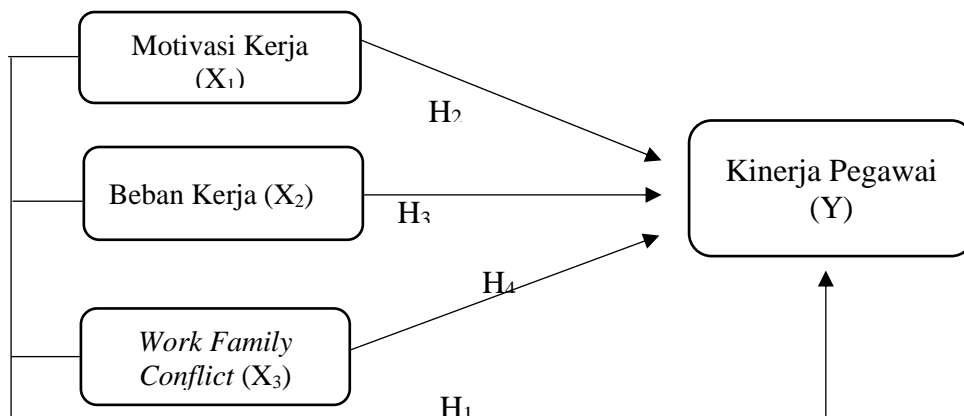
*Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal (Susanto, 2010: 78 dalam Ardita dkk, 2018). Frone, Rusell, dan Cooper (2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh. Utaminingsih dan Maskan, (2018: 49) dalam Khaerana dan Amri (2020), mengidentifikasi tiga indikator dari *work family conflict* yaitu Konflik Berdasarkan Waktu (*Time-Based Conflict*), Konflik Berdasarkan Tekanan (*Strain-Based Conflict*), Konflik Berdasarkan Perilaku (*Behavior-Based Conflict*).

### **Penelitian Terdahulu**

(Sudiarta 2018) melakukan penelitian yang berjudul *The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

(Dhelvia dan Soegoyo 2018 )melakukan penelitian yang berjudul *The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Asfahyadin 2017) melakukan penelitian yang berjudul *The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 1. Model Penelitian**  
Sumber: Kajian Teori, (2022)

### Hipotesis Penelitian

#### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Diduga Motivasi Kerja, Beban Kerja, *Work Family Conflict* Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H<sub>2</sub>: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
- H<sub>3</sub>: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
- H<sub>4</sub>: Diduga *Work Family Conflict* Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:11) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara di Masa Pandemi Covid 19

### Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai wanita yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 60 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian maka jumlah sampel adalah 60 orang.

### Data dan Sumber

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner lapangan.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap.
2. Observasi hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indra, bisa penglihatan, penciuman,

pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

### Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2018) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti soal valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti soal tidak valid. Apabila  $r_{hitung}$  berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Pengujian statistik *cronbach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

### Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolinieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel –variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.
3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi ( dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen yaitu Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan *Work-Family Conflict* (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y). Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

#### Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Motivasi Kerja X1	X1.1	0.525	0.000	Valid
	X1.2	0.471	0.000	Valid
	X1.3	0.573	0.000	Valid
	X1.4	0.628	0.000	Valid
	X1.5	0.701	0.000	Valid
	X1.6	0.505	0.000	Valid
	X1.7	0.636	0.000	Valid
	X1.8	0.423	0.001	Valid
	X1.9	0.595	0.000	Valid
	X1.10	0.474	0.000	Valid
Beban Kerja X2	X2.1	0.846	0.000	Valid
	X2.2	0.814	0.000	Valid
	X2.3	0.740	0.000	Valid
Work-Family Conflict X3	X3.1	0.690	0.000	Valid
	X3.2	0.726	0.000	Valid
	X3.3	0.728	0.000	Valid
Kinerja Pegawai Y	Y.1	0.781	0.000	Valid
	Y1	0.760	0.000	Valid
	Y2	0.607	0.000	Valid
	Y3	0.577	0.000	Valid
	Y4	0.746	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indicator pada Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), *Work-Family Conflict* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel. Jadi semua pernyataan dari variable penelitian adalah valid.

## Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja X1	0.750	Reliabel
Beban Kerja X2	0.719	Reliabel
Work-Family Conflict X3	0.777	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0.711	Reliabel

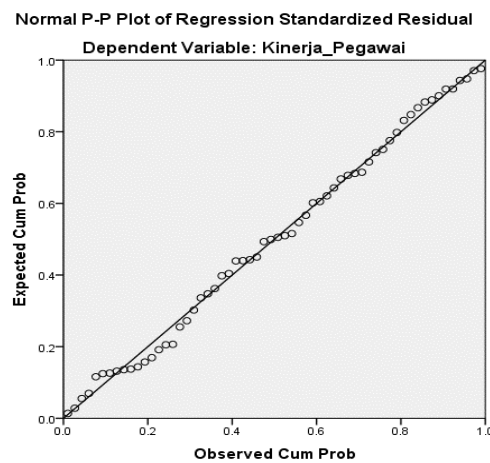
Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variable Motivasi Kerja (X1), Beban Kerja (X2), *Work-Family Conflict* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach alpha yang lebih besar dari 0,312. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

## Uji Asumsi Klasik

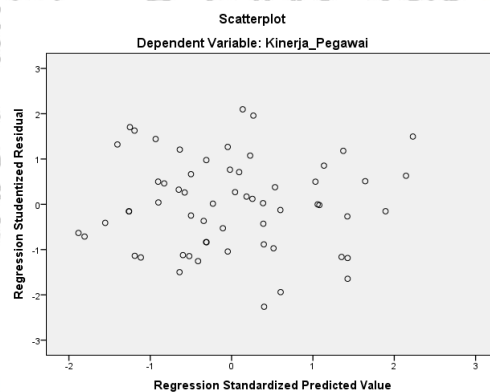
## Uji Normalitas

Berdasarkan gambar berikut dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber: Data primer diolah tahun, 2022*

**Uji Heterokedastsitas**



**Gambar 3. Scatterplot**  
*Sumber: Data primer diolah tahun, 2022*

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa hasil menunjukkan koefisien parameter untuk semua variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas, yang terlihat dari sebaran yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	4.680	4.673	
	Motivasi Kerja	.427	.153	.491
	Beban Kerja	.243	.251	.207
	Work-Family Conflict	.028	.225	.027

*Sumber: Data primer diolah tahun, 2022*

Dengan melihat pada Tabel di atas, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 6.435 + 0.326X_1 - 0.005X_2 - 0.094X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.9 adalah 4.106 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika motivasi kerja, beban kerja dan *work family conflict*, nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai adalah sebesar 6.435.

2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0.326 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada motivasi kerja, sementara beban kerja dan *work family conflict* diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.326.
3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah sebesar 0.080 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada beban kerja sementara motivasi kerja dan *work family conflict* diasumsikan tetap, maka besarnya kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0.080.
4. Koefisien regresi untuk variabel *work family conflict* adalah sebesar 0.094 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada *work family conflict* sementara motivasi kerja dan beban kerja diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0.094.

**Tabel 4. Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.154	3	49.051	9.735	.000 <sup>b</sup>
	Residual	282.179	56	5.039		
	Total	429.333	59			

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan Tabel untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar 9.735 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $9.735 > 2.77$ ) maka dapat dinyatakan motivasi kerja, beban kerja dan *work family conflict* secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis 1 diterima.

**Tabel 5. Uji Parsial (t)**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.935	.058
Motivasi_Kerja	5.318	.000
Beban_Kerja	-.028	.978
Work_Family_Conflict	-.485	.629

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh :

1. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 5.318 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 2.00324. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X2) sebesar -0.028 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.00324. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.978. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dan  $H_0$  diterima.
3. Nilai t hitung untuk variabel *work family conflict* (X3) adalah sebesar -0.485 lebih kecil dibandingkan t tabel yang bernilai 2.00324. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.629. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis 4 yang menyatakan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti dan  $H_0$  diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi yang ada berupa insentif, upah atau gaji yang layak dan kesamaan hak yang ada di Dinas dapat memberikan motivasi untuk para pegawai yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.



Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sudiardhita dkk (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian dari Idayanti dkk (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja bukan merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin meningkatnya beban kerja maka kinerja pegawai cenderung akan menurun dengan tidak signifikan. Beban kerja pegawai Dinas yang cukup banyak dapat telah menurunkan kinerja pegawai yang ada di Dinas. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Danendra dan Rahyuda (2018) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Dhelvia dan Soegoyo (2018) yang menemukan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti dengan meningkatnya *work family conflict* maka kinerja pegawai cenderung akan menurun dengan tidak signifikan. *Work family conflict* pegawai Dinas disini yaitu kurangnya fokus pegawai atau pegawai yang teralihkan dari pekerjaannya dikarenakan pegawai yang memiliki permasalahan di rumah tangga mereka yang menurunkan kinerja pegawai yang ada. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lengkey, Nelwan dan Lengkong (2020) yang menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian tersebut bertentangan dengan hasil dari Khaerana dan Amri (2020) yang menemukan *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi kerja, beban kerja dan *work family conflict* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.
4. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.

### **Saran**

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

1. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara, Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Beban kerja terbukti memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan target kerja yang diberikan yang menimbulkan beban kerja bagi pegawai dan melakukan kiat-kiat dalam rangka memberikan target kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai semakin meningkatkan kinerjanya. *Work family conflict* terbukti memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja pegawai sehingga pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan konflik kerja dan kepentingan yang dirasakan oleh pegawai dan melakukan kiat-kiat dalam rangka meminimalisir konflik yang dirasakan pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya Diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya untuk karakteristik motivasi kerja, beban kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pegawai yang masih belum banyak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R.N. (2019) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No. 3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/23747/23402> (Diakses Pada 2 Maret 2021)
- Ardita, Q.T., Agusdin., Furkan, L.M. (2020) Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family Conflict) Dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Di Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen UNRAM* Vol.7 No. 3 [https://www.researchgate.net/profile/LaluFurkan/publication/329025661\\_Analisis\\_Pengaruh\\_Konflik\\_PekerjaanKeluargaworkfamily\\_conflict\\_Dan\\_Stres\\_Terhadap\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Pada\\_Karyawan\\_Wanita\\_Di\\_Sekretariat\\_Daerah\\_Setda\\_Kabupaten\\_Di\\_Pulau\\_Lombok/links/5c903df4299bf14e7e84b97c/Analisis-Pengaruh-Konflik-Pekerjaan-Keluarga-work-family-conflict-Dan-Stres-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Pada-Karyawan-Wanita-Di-Sekretariat-Daerah-Setda-Kabupaten-Di-Pulau-Lombok.pdf?origin=publication\\_detail.pdf](https://www.researchgate.net/profile/LaluFurkan/publication/329025661_Analisis_Pengaruh_Konflik_PekerjaanKeluargaworkfamily_conflict_Dan_Stres_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Pada_Karyawan_Wanita_Di_Sekretariat_Daerah_Setda_Kabupaten_Di_Pulau_Lombok/links/5c903df4299bf14e7e84b97c/Analisis-Pengaruh-Konflik-Pekerjaan-Keluarga-work-family-conflict-Dan-Stres-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Pada-Karyawan-Wanita-Di-Sekretariat-Daerah-Setda-Kabupaten-Di-Pulau-Lombok.pdf?origin=publication_detail.pdf) (Diakses Pada 2 Maret 2021)
- Asfahyadin, L. A., Nur, N. Taufik, M., Sabara, G. T., Rosmawaty., Kartini., dan Mirad. (2017). *The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance. International Journal of Management and Applied Science*. Vol. 3, No. 2. [http://www.ijar.in/journal/journal\\_file/journal\\_pdf/14-348-14944787061-6.pdf](http://www.ijar.in/journal/journal_file/journal_pdf/14-348-14944787061-6.pdf). Diakses pada 14 April 2020.
- Badrudin. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Danendra, A.A.N.B., Rahyuda, A.G. (2018) The Effect of Work Loads on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable. *International Journal of Science and Research Volume 8 Issue 9 (IJSR)* <https://www.ijsr.net/archive/v8i9/ART2020923.pdf> (Diakses Pada 2 Maret 2021)
- Dendeng, R.C.V., Adolfina., Uhing, Y. (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/30436/29323> (Diakses Pada 2 Maret 2021)
- Dhelvia, R., Soegoto, H.S. (2018) The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Volume 225 No.1 <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icobest-18/25906815> (Diakses pada 16 April 2021)
- Fathoni, A.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (2015). *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65
- Geroda, M.K.B., Puspitasari, E. (2017) The Impact Of Work-Family Conflict Toward Job Performance – The Case Of External Auditor. *Journal Accounting and Business Conference* Vol 1. No.1 <https://www.google.com/url?q=http://journal.unpar.ac.id/index.php/piabc/article/download/2490/2205&sa.pdf> (Diakses Pada 2 Maret 2021)
- Idayanti, E., Ayu, I.D.A., Saroyini, P.P. (2020) The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Vol. 4 Issue 6 <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/06/E20462937.pdf> (Diakses pada 16 April 2021)
- Khaerana., Amri. (2020) Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen* Vol 6. No.2 <http://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/download/614/419> (Diakses Pada 2 Maret 2021)

Lengkey, M.F., Nelwan, O.S., Lengkong, P.V.K. (2020) Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/31517/30132> (Diakses Pada 2 Maret 2021)

**Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2016.** Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Nur Achmad B. Y., Mochammad Maskan, Alifulahtin Utaminingsih. 2018. Metode Penelitian Bisnis: Metode Penelitian Bisnis. Malang: Polinema Press.

Riduwan, 2002, Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Alfabeta, Bandung.

Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Simanjuntak, P. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Sudiardhita, K., Mukhtar, S., Hartono, B. (2018) The Effect Of Compensation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal* Vol. 17 Issue 4  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55313370/11030.pdf?1513539833=&response-content.pdf>  
(Diakses pada 16 April 2021)

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

