

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEPANITERAAN PADA PENGADILAN TINGGI RIAU

Fera Astuti, Rian Rahmat Ramadhan, Norra Isnasia Rahayu
Management Study Program, Muhammadiyah University of Riau
*e-mail: feraastuti525@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kepaniteraan yang berjumlah 34 orang. Dengan menggunakan rumus sampling jenuh. Data yang didapat dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linear berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan, work life balance secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Saat ini organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan. Tuntutan masyarakat yang semakin tinggi membuat organisasi perlu bekerja lebih cepat, efisien dan tepat sasaran. Untuk menghadapi hal tersebut, setiap organisasi harus mampu memaksimalkan penggunaan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia khususnya pegawai memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi (Patimah *et al.*, 2024). Menurut Khaeruman *et al.* (2021), salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi adalah tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada tujuan organisasi (Fikri *et al.*, 2022).

Salah satu organisasi yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja pegawainya adalah Pengadilan Tinggi Riau, dimana Pengadilan Tinggi Riau merupakan lembaga pemerintah yang berfungsi untuk memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat, khususnya sebagai wadah penyelesaian sengketa atau kasus hukum yang berkedudukan di Jalan Jendral Sudirman No. 315, Kota Pekanbaru. Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Tinggi

Riau bertugas menangani perkara tingkat banding terhadap perkara-perkara yang telah diputuskan oleh Pengadilan Negeri.

Berdasarkan survei awal pada Pengadilan Tinggi Riau, terdapat kecenderungan penurunan penyelesaian atau putusan perkara tingkat banding pada Pengadilan Tinggi Riau, dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Keadaan Perkara Tingkat Banding

Tahun	Jumlah Beban	Target	Putus	Presentase %
2021	1095	100%	1095	100%
2022	1136	100%	1046	92%
2023	1037	100%	960	92%
2024	1234	100%	1092	88%

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Tinggi Riau

Berdasarkan data pada tabel 1.1, diketahui pencapaian putusan perkara tingkat banding di Pengadilan Tinggi Riau menunjukkan tren penurunan dari tahun 2021 sampai dengan 2024, dimana pada tahun 2024 tingkat penyelesaian perkara mengalami penurunan signifikan dibandingkan dengan tiga tahun sebelumnya, yaitu sebesar 88% dan belum mencapai tingkat penyelesaian penuh (100%).

Penurunan pencapaian putusan perkara tingkat banding di Pengadilan Tinggi Riau, secara langsung berkaitan dengan kinerja kepaniteraan yang mempengaruhi efisiensi penyelesaian perkara. Dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No 7 Tahun 2015, kepaniteraan berperan strategis dalam sistem peradilan terutama dalam administrasi dan manajemen perkara termasuk proses registrasi, distribusi berkas, serta koordinasi antara majelis hakim dan pihak terkait. Berikut data penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) bagian kepaniteraan Pengadilan Tinggi Riau pada tahun 2021-2024:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kerja Pegawai Kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau Tahun 2021-2024

Kriteria	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Sangat Baik	5	14,71 %	3	8,82%	2	5,88%	0	0
Baik	29	85,29 %	31	91,18%	32	94,12%	34	100%
Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

Sumber: Pengadilan Tinggi Riau (2025)

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kerja pegawai kepaniteraan selama empat tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan pada kategori kinerja “Sangat Baik”, yakni 14,71% pada tahun 2021 menjadi 0% pada tahun 2024. Meskipun sebagian besar pegawai berada dalam kategori “Baik”, namun penurunan proporsi pegawai yang berkinerja “Sangat Baik” dapat mengindikasikan berkurangnya performa optimal yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kepaniteraan, salah satu hambatan yang dihadapi berupa keterlambatan dalam pengelolaan berkas serta peningkatan beban perkara yang tidak diimbangi dengan optimalisasi sumber daya.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa kinerja pegawai paniteraan masih belum mencapai tingkat maksimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, diantaranya beban kerja, work life balance dan motivasi kerja.

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai baik berupa fisik maupun mental, yang terjadi ketika adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai akan merasa lelah bekerja dan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai kurang maksimal (Mahawati et al., 2021).

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas terlihat bahwa jumlah beban perkara tingkat banding yang masuk pada Pengadilan Tinggi Riau tidak tetap dan mengalami perubahan setiap tahunnya. Pada tahun 2024, jumlah perkara yang masuk mencapai titik tertinggi yaitu sebanyak 1.234 kasus sedangkan target penyelesaian kasus harus putus 100 %. Jika kasus tidak diselesaikan maka kasus-kasus tersebut akan dialihkan ke tahun berikutnya sehingga berpotensi menambah beban perkara di tahun selanjutnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah work life balance. Menurut Windika dan Frianto (2023), work life balance merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Untuk mengetahui apakah penerapan work life balance sudah terjadi secara maksimal di Pengadilan Tinggi Riau, peneliti melakukan pra-survei yang berisikan mengenai indikator work life balance kepada 7 pegawai kepaniteraan dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tabel Pra-Survei *Work Life Balance*

No	Pernyataan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Apakah pegawai mudah mengatur waktu untuk kehidupan pribadi?	2	29%	5	71%
2	Apakah pegawai tetap profesional dalam bekerja meskipun terdampak konflik pribadi?	1	14%	6	86%
3	Apakah pegawai memiliki waktu untuk melakukan aktivitas pribadi?	3	43%	4	57%
Rata-Rata		2	29%	5	71%

Sumber: Pra Survey 2024

Berdasarkan hasil dari pra survei dapat dilihat bahwa, jam kerja di Pengadilan Tinggi Riau cukup padat, hal ini disebabkan karena banyaknya kasus banding yang masuk sehingga para pegawai harus lembur dan menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan tugasnya agar tepat waktu atau membawa pekerjaan tersebut pulang kerumah. Sehingga kehidupan pegawai pada Pengadilan Tinggi Riau belum seimbang.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Goni et al (2022), motivasi merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan data penghargaan satya lencana pada Pengadilan Tinggi Riau ditemukan kecendrungan penurunan jumlah pegawai yang menerima penghargaan, hal ini dapat terlihat dari tabel sebagai berikut;

Tabel 1.3 Tabel Penghargaan Satya Lencana

Tahun	Satya Lencana Karya Satya XXX (Orang)	Satya Lencana Karya Satya XX (Orang)	Satya Lencana Karya Satya X (Orang)	Karya Satya Sewindu (Orang)	Karya Satya Dwiwindu (Orang)	Total
2022	2	1	0	0	4	7
2023	6	0	1	3	0	10
2024	2	1	0	0	0	3

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Tinggi Riau

Berdasarkan informasi yang didapat dari pegawai kepaniteraan, salah satu penyebab menurunnya motivasi kerja pada Pengadilan Tinggi Riau adalah pemimpin kurang memberikan penghargaan kepada pegawai. Hal ini dapat dilihat dari sistem penghargaan satya lencana karya yang mengharuskan pegawai mengabdikan minimal 8 tahun dan secara terus menerus menunjukkan kecakapan, kedisiplinan, kesetiaan dan pengabdian yang membuat sebagian pegawai merasa tidak adil dan terlalu berat dalam memenuhi syarat tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jamaludin *et al* (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan aktivitas seperti perencanaan, perekrutan, pemilihan, pengembangan, pengendalian dan pengelolaan untuk meningkatkan efektifitas serta hasil sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi. Bagian ini berfungsi untuk mencapai tujuan kerja yang efektif dan menjamin peningkatan mutu kinerja dan kesejahteraan instansi.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sijabat *et al* (2024), Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang ditetapkan dalam rencana strategi suatu organisasi. Sehingga kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah organisasi atau instansi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsep penting dalam berbagai konteks, termasuk manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan mental. Menurut Mahawati *et al.*, (2021) berpendapat bahwa Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai baik berupa fisik maupun mental, yang terjadi ketika adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga pegawai akan merasa lelah bekerja dan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Work Life Balance

Ketika orang mulai menghabiskan lebih banyak waktu ditempat kerja dan lebih sedikit waktu untuk hal-hal lain dalam hidup mereka. Menurut Taiwo dan Nwogwugwu (2024), *work life balance* merupakan sejauh mana kemanjuran dan kebahagiaan individu dalam tanggung jawab mereka sebagai anggota keluarga dan karyawan yang sejalan dengan prioritas mereka dalam hidup pada saat tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Menurut Safitri *et al* (2024), motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan agar menggiatkan orang-orang atau pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, departemen, organisasi atau perusahaan dalam periode tertentu yang mencakup tugas, tanggung jawab dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam lingkungan kerjanya (Sukmawati dan Cecep, 2024). Beban pekerjaan yang terlampaui berat dapat mengakibatkan kelelahan bekerja pada pegawai sehingga menurunnya kinerja pegawai (Mahawati *et al.*, 2021).

Hasil penelitian terdahulu Kurniawan dan Rizki (2022), menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan karena tugas yang berlebihan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H¹: Diduga terdapat Pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap pegawai memerlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja. *work life balance* dicirikan adanya peningkatan peran dan rendahnya konflik peran dilingkungan luar maupun didalam pekerjaan. Ketidak seimbangan peran jika dialami oleh karyawan maka dapat mempengaruhi ketegangan pada tanggung jawab yang dijalankan, hal tersebut dapat mengurangi efektivitas dalam bekerja, meningkatkan stress dan mengurangi kualitas hidup (Windika Putri dan Frianto, 2023). Dengan demikian, *work life balance* perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian terdahulu Windika Putri dan Frianto (2023), menunjukkan bahwa *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif bagi pegawainya. Dengan demikian, Semakin baik *work life balance* yang diterapkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sehingga

perusahaan disarankan untuk dapat menciptakan *work life balance* yang baik untuk para karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H²: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Dampak motivasi kerja karyawan yang buruk bagi organisasi ditunjukkan dengan penurunan kinerja organisasi, sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, bersemangat, dan konsisten dalam mencapai target organisasi. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan instansi (Lubis, 2025).

Hasil penelitian terdahulu Latifah *et al* (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif bagi pegawainya. Dengan demikian, semakin baik motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sehingga, motivasi sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H³: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada Pengadilan Tinggi Riau yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman No. 315 Wonorejo Marpoyan Damai, Cinta Raja, Kec. Sail, Kota Pekanbaru. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau yang berjumlah sebanyak 34 orang. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 34 pegawai tetap yang terdiri dari panitera perdata, panitera muda pidana, panitera tipikor dan panitera pengganti. Data didapat dari penyebaran kuesioner dan pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda untuk pengujian hipotesisnya dan dibantu *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Validitas adalah uji yang mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur dengan data yang valid dari alat ukur yang digunakan (kuesioner). Perhitungan

dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sample. Dimana r tabel dengan rumus *degree of freedom* (df) = $n - 2$ yaitu $df = 34 - 2 = 32$ dan melihat nilai r tabel dengan nilai signifikansi 0.05 sehingga didapatkan hasil r tabel yaitu 0.3388.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel beban kerja (X1), *work life balance* (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian item pertanyaan atau kuesioner yang digunakan oleh variabel beban kerja, *work life balance*, motivasi kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliable apabila jawaban terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, yaitu suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 (ghozali, 2016). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.947	Reliabilitas
Work Life Balance (X2)	0.863	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X3)	0.699	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0.723	Reliabilitas

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel beban kerja, *work life balance*, motivasi kerja dan kinerja pegawai melebihi standar > 0.6 dan dikatakan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada tabel 4.16 dapat dilihat uji normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Data Dengan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64.1470588
	Std. Deviation	2.76140093
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.079
	Negative	-.108
	Test Statistic	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 4.16, Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan dengan nilai uji normalitas sebesar 0.200. Dimana nilai

tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas atas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan adanya hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi dengan saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) dan tolerance:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	.661	1.514
<i>Work Life Balance</i> (X2)	.617	1.621
Motivasi Kerja (X3)	.839	1.192

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0.01 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas diantara masing-masing variabel yaitu beban kerja, *work life balance* dan motivasi kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan uji Glejser. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		
Beban Kerja (X1)	.000	.070	-.006	.955
<i>Work Life Balance</i> (X2)	-.026	.178	-.145	.886
Motivasi Kerja (X3)	-.025	.081	-.312	.757
a. Dependent Variable: ABS RES				

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen lebih besar dari 0.05. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *software* pengolahan data SPSS versi 26. Hasil uji regresi linear berganda Beban Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), Motivasi Kerja (X3) dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Bisa dilihat dalam tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-----------------------------	---------------------------

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.246	17.344		.072	.943
Beban Kerja (X1)	-.290	.128	-.418	-2.268	.031
Work Life Balance (X2)	1.207	.324	.710	3.722	.001
Motivasi Kerja (X3)	.333	.148	.368	2.251	.032

$$Y = 1.246 + -0.290X_1 + 1.207X_2 + 0.333X_3$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar 1.246. Hal ini apabila variabel beban kerja, *work life balance* dan motivasi kerja di asumsi bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai 46.358.

b. Beban Kerja (X1)

Nilai koefisien regresi beban kerja pada variabel X1 sebesar -0.290 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila beban kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai sebesar 0.290 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

c. *Work Life Balance* (X2)

Nilai koefisien regresi *work life balance* pada variabel X2 sebesar 1.246 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila *work life balance* meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 1.246 satuan.

d. Motivasi Kerja (X3)

Nilai koefisien motivasi kerja pada variabel X3 sebesar 0.333 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.333 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom sig (*significance*).

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.246	17.334		.072	.943
Beban Kerja (X1)	-.290	.128	-.418	-2.268	.031
Work Life Balance (X2)	1.207	.324	.710	3.722	.001
Motivasi Kerja (X3)	.333	148	3.68	2.251	.032

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 26, 2025)

Berdasarkan pada tabel 4.18, diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Tabel} = n - k - 1$$

$$= 34 - 2 - 1$$

$$= 31 \text{ dimana } t \text{ tabel dengan nilai signifikansi } 0.05 \text{ adalah } 2.03951.$$

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai memberikan hasil perhitungan t hitung $-2.268 > t \text{ tabel } 2.03951$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.031 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Maka dapat disimpulkan secara parsial koefisien regresi beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai memberikan hasil perhitungan t hitung $3.722 > t \text{ tabel } 2.03951$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05. Maka dapat disimpulkan secara parsial koefisien regresi *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memberikan hasil perhitungan t hitung $2.251 > t \text{ tabel } 2.03951$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.032 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0.05 sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (H_3 diterima dan H_0 ditolak). Maka dapat disimpulkan secara parsial koefisien regresi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.260	4.150

Sumber: Data diolah dengan aplikasi SPSS 26, 2025)

Berdasarkan pada tabel 4.19, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0.260 artinya adalah bahwa sebesar 26.0% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh beban kerja, *work life balance* dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 26.0\% = 74\%$), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai t hitung $(-2.268) > t \text{ tabel } (2.039)$ dengan tingkat signifikan $0.031 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai baik berupa fisik maupun mental, yang terjadi ketika adanya ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai akan merasa lelah bekerja dan mengakibatkan hasil kerja yang dicapai kurang maksimal (Mahawati *et al.*, 2021).

Pengaruh negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stress dan menurunnya konsentrasi, sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas secara optimal dan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustyaningrum dan Isnawati (2024), yang menyatakan bahwa beban kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel *work life balance* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai t_{hitung} (3.722) > t_{tabel} (2.039) dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. Menurut Naurisydah dan Hafid (2024), *work life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola kehidupan pekerjaan dengan keluarga untuk mencapai keseimbangan tanpa memandang status gender baik laki-laki maupun perempuan.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang diterima pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini dapat terjadi karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memberikan dampak positif terhadap psikologis dan emosional pegawai. Pegawai yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan pribadi dengan baik cenderung memiliki tingkat stress yang lebih rendah dan meningkatkan semangat serta motivasi kerja yang lebih kuat sehingga pegawai dapat mencapai kinerja secara optimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitrah dan Prasetyo (2024) yang menyatakan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan bekerja pada karyawan maka peningkatan bisa terjadi pada kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai t_{hitung} (2.251) > t_{tabel} (2.039) dengan tingkat signifikan $0.032 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. Menurut Safitri *et al* (2024), motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dimana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian dorongan ini bertujuan agar menggiatkan orang-orang atau pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustyaningrum dan Isnawati (2024), yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi yang tinggi akan menimbulkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan data berikut:

1. Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka semakin menurun tingkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat beban kerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.
2. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pengaruh *work life balance* yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat *work life balance* pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau, maka semakin rendah pula kinerjanya.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi pengaruh motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat motivasi kerja pegawai kepaniteraan pada Pengadilan Tinggi Riau, maka semakin rendah pula kinerjanya.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti mempunyai beberapa saran untuk pihak Pengadilan Tinggi Riau. Adapun saran yang penulis berikan kepada pihak Pengadilan Tinggi Riau berdasarkan tanggapan responden yaitu: Berdasarkan temuan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Instansi perlu meninjau kembali pembagian beban kerja secara adil dan sesuai kemampuan. Sangat penting untuk menyesuaikan jumlah tugas dengan waktu dan tenaga yang dimiliki pegawai agar pekerjaan tidak menumpuk dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selanjutnya *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja, maka instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan jam kerja yang tidak melebihi batas wajar, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta mendorong budaya kerja yang tidak menuntut lembur secara terus menerus. Penurunan jumlah pegawai yang menerima penghargaan dapat menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, Instansi perlu

memperbaiki sistem penghargaan agar tidak hanya berfokus pada masa kerja, tetapi juga mencakup penghargaan non finansial seperti peluang karir yang jelas, pelatihan dan promosi jabatan secara terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustyaningrum, D. I., dan Isnowati, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Produksi Plywood pada PT. Kayu Lapis Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(5), 3697–3712.
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., dan Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia I* (Issue October). LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Fitrah, I. N., dan Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–18.
- Goni, T. T., Areros, W. A., dan Sambul, S. A. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal Productivity*, 3(3).
- Hermawan, E. (2024). *Beban Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., dan Sukandar, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah study deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan KarangTengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 13–27.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, dan Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cv. Aa. R Izky.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Aanalisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., dan Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Mangkunegara, A. prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Naurisydah Hana, dan Hafid Kholidi. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Robbins, S. P., dan Coulter, M. A. (2016). *Management* (12th ed.). Pearson Education Inc.
- Prasadja, R. (2018). *Human Capital Management* (In media (ed.)).
- Safitri, T. E., Kusuma, A., Setianingsih, R., dan Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., dan Sitania, A. C. R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 6196–6204.
- Windika Putri, S., dan Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.