

## Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung

Evi Rochmawati

Magister Manajemen Universitas Islam Kediri Kediri

email: [evirochmawati@gmail.com](mailto:evirochmawati@gmail.com)

### Abstract

*The organization is a social unit that is consciously coordinated with a relatively identifiable boundary, works continuously to achieve goals, the success of the organization depends on the ability of employees to operate work units contained in the organization. If an organization is able to achieve its goals, it can be said that the organization is effective. This study aims: (1) To find out and analyze workload and competence simultaneously affect the performance of the Tulungagung Regency Spatial Planning Public Works Department. (2) To find out and analyze the workload partially affect the performance of the Tulungagung Regency Spatial Planning Public Works Department. (3) To find out and analyze competencies partially affect the performance of the Public Spatial Planning Department's staff in Tulungagung Regency. This study uses a quantitative analysis method, namely analysis of data that has been given a score in accordance with a predetermined measurement scale using statistical formulas. The analysis used is data in the form of numbers. While technical data analysis uses: (1) reliability test, (2) validity test, and (3) multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) The effect of workload and competence influential simultaneously had a significant effect on the performance of the staff of the Public Spatial Planning Office of Tulungagung Regency. (2) The effect of workload partially has a significant effect on the performance of the Tulungagung Regency Spatial Planning Public Works Department. (3) The effect of work competence is partially influential which has a significant effect on the performance of the Tulungagung Regency Spatial Planning Public Works Department.*

*Keywords: Workload, work competence, and employee performance.*

### Latar Belakang Teoritis

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan, keberhasilan organisasi tergantung kepada kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah Sumber Daya Manusia, manusia merupakan elemen yang menggerakkan sumber daya lainnya membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Betapapun penting atau canggihnya teknologi, metode ataupun finansial tidak akan mampu memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Sumber Daya Manusia dalam suatu dinas atau Instansi milik pemerintahan

memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai suatu tujuan, namun hal ini sangat tergantung pada pola pembinaan yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Menurut Gomes agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat memberikan kontribusi yang maksimal maka mutu dan kualitas Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan sesuai dengan bidang dan keahliannya, hasil kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan bisa dicapai dengan dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan Prestasi Kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian atau Prestasi Kerja berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian, maka sangat jelas bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil

kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Munandar penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer) yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental ini merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Artinya seorang pegawai harus siap mental, maupun fisik untuk memahami tujuan utama dan target yang ingin dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Yang harus dipahami bahwa motivasi kerja akan berjalan jika tidak didukung oleh unsur-unsur penggerak motivasi itu sendiri, misalnya dalam melakukan tugasnya seorang pegawai terkadang butuh dihargai. Dan ketika pegawai tersebut berhasil melaksanakan tugas dengan baik, maka ia dapat di beri kesempatan untuk mengemban tugas yang lebih berbobot sehingga hal ini dapat memotivasi pegawai lain untuk bekerja dengan lebih baik. Karena terkadang pernah kita jumpai pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah untuk bekerja, hal ini kemungkinan karena kondisi ketidakpuasan dalam bekerja dan hal ini harus menjadi perhatian agar tidak berlanjut yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Ketidakpuasan ini bisa disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman ataupun hubungan kerja dengan sesama pegawai ataupun pimpinan yang kurang harmonis. Karena sangat penting untuk menciptakan situasi dan kondisi kerja yang nyaman, saling menghargai dan menempatkan rasa simpati kepada mereka yang telah menjalankan pekerjaan dengan baik.

Saat ini permasalahan yang ada pada instansi adalah belum tercapainya target

kinerja pegawai karena kurang pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit terjadinya penurunan kinerja pada pegawai disebabkan karena kurangnya kemampuan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan. Kesemuanya ini akan mempengaruhi rendahnya tingkat kerja

Salah satu pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan ialah adanya beban kerja yang berlebih yang harus dilaksanakan oleh pegawai titik beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah tuntutan tugas yang harus dikerjakan. Yang biasanya mempunyai kendala waktu yang sangat besar yang didalamnya terdapat tiga aspek: terutama jumlah pekerjaan dan jumlah hal-hal yang harus dilakukan, kedua aspek waktu dan pengalaman subjektif dan pegawai yang diasumsikan jika beban kerja meningkat maka tingkat kesalahan juga ikut meningkat. Ketiga usaha mental dan fisik yang digunakan pegawai mencerminkan respon seorang pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Kelebihan beban kerja dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi/instansi. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang diberikan pemerintah terhadap pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja sehingga dapat mengakibatkan kesalahan pembiayaan pekerja dalam setiap bidang. Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja instansi juga menjadi buruk.

Selain beban kerja dalam mencapai hasil kinerja yang baik tentu saja dibutuhkan suatu kemampuan atau keahlian dasar yang digunakan sebagai modal utama untuk

menyelesaikan pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah kompetensi. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Boreham, yang meneliti mengenai teori kompetensi kolektif menantang individualisasi neoliberal kinerja di tempat kerja. pekerjaan kontemporer terkait Pendidikan dan Pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu di tempat kerja. karya ini menyajikan kritik dari asumsi neoliberal, dengan alasan bahwa dalam banyak kasus kompetensi harus terencana sebagai atribut kelompok, tim, dan masyarakat. Ini mengusulkan teori kompetensi kolektif dalam hal (1) membuat rasa kolektif cara di tempat kerja (2) mengembangkan dan menggunakan basis pengetahuan kolektif dan (3) mengembangkan rasa saling ketergantungan.

Begitu pula yang dikemukakan oleh Effendi mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan Pajak Metro di mana Hasil Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari titik 2 pengetahuan keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena pengetahuan menurut Sutrisno merupakan ilmu yang diperoleh untuk melakukan suatu kemampuan atas dalam membentuk tindakan seseorang sehingga dengan adanya kemampuan tersebut maka dapat lebih meningkatkan kinerja. Begitu pula dengan perilaku menurut Sutrisno mengemukakan bahwa perilaku dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja.

Menurut tingkat pendidikan Sumber Daya Manusia Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung sudah cukup baik, dengan rata-rata tingkat pendidikan adalah S-1 dan S-2 sebesar 75% dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Namun yang dibutuhkan adalah keterampilan dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan. walaupun tingkat pendidikan yang dimiliki sudah memadai namun masih dibutuhkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan titik untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai Prestasi Kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi titik kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu titik kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi ketika faktor tersebut maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep tivities. Pada awalnya orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau instansi dalam mencapai tujuan atau sasaran tertentu titik paradigma kinerja secara aktual yang menutup pengukuran secara aktual keseluruhan instansi tidak hanya efisien atau dimensi fisik tetapi juga dimensi non fisik.

### **Beban Kerja**

Komaruddin, analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas.

Menurut Simamora, analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah

karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sunarso, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan yang dikemukakan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### **Kompetensi**

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Sedangkan menurut Wibowo kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kemudian Menurut Spencer & Spencer (dalam Srinivas R. Kandula): "*An underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation.* (Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/ atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan).

Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Metode Penelitian**

#### **Subyek Penelitian**

##### Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung berlokasi di Jalan Ahmad Yani Timur No.37 Tulungagung. Adapun waktu penelitian direncanakan kurang lebih 4 bulan mulai bulan Juni sampai dengan Agustus 2020.

##### Populasi dan Sampel

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung berjumlah 84 Pegawai Negeri Sipil.

Adapun teknik sampling yang digunakan adalah sampel total atau sensus. Usman mengatakan pengambilan sampel total atau sensus ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 84 orang, dimana subyek dari populasi mempunyai kesempatan yang sama.

### **Definisi Operasional Variabel**

Dalam bahasan ini sekaligus dikembangkan konseptual dari variabel-variabel yang ditetapkan berikut operasionalisasi yang selanjutnya dikembangkan bentuk-bentuk item-item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian dan merupakan cermin kegiatan/data yang akan digali lebih lanjut.

Defiisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari variable bebas yaitu Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan variable terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

### **Metode Analisis Data**

#### Jenis Data

- **Data Primer**  
Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- **Data Sekunder**  
Data sekunder dalam penelitian ini berupa naskah dan dokumen untuk kemudian diolah menjadi data pendukung yang diperlukan dalam penelitian ini.

### Teknik Pengumpulan Data

- **Dokumentasi**  
Telaan dokumen yaitu mengkaji dokumen-dokumen baik berupa buku referensi maupun peraturan atau pasal yang berhubungan dengan penelitian ini guna melengkapi materi-materi yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.
- **Kuesioner**  
Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.
- **Observasi**  
Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- **Studi Pustaka**  
Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### Teknik Pengolahan Data

#### Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan

menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat.

#### Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka dan cara pembahasannya dengan Dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for Windows Ver 21.0*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

- ✓ *Editing* (Pengeditan)  
Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.
- ✓ *Coding* (Pemberian Kode)  
Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.
- ✓ *Scoring* (Pemberian Skor)  
Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka-angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Reliabilitas Dan Uji Validitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  (Nunnally dalam Ghozali)

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

r = korelasi antar item

k = jumlah item

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)=n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x^2)(\sum y^2)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

- rx<sub>y</sub> = koefisien korelasi (r-hitung)
- x = Skor variabel independen
- y = Skor variabel dependen
- xy = Hasil kali skor butir dengan skor total
- n = Jumlah responden

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh beban kerja, kompetensi, terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Model hubungan nilai kepuasan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (*tangibility*)
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (*reliability*)
- X<sub>1</sub> = Beban Kerja
- X<sub>2</sub> = Kompetensi
- e = error / variabel pengganggu

**Hasil dan Pembahasan**

Tabel 1 : Analisis Regresi pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel	B	Beta	t-hitung	t-tabel	Prob. (sig)
X <sub>1</sub>	0.335	0.333	3.270	1.663	0.052
X <sub>2</sub>	0.345	0.206	2.018	1.663	0.067
(Const)	39.637				0.000
Multiple R	= 0,610				
R <sup>2</sup>	= 0,168				
F-hitung	= 8.188				
F-tabel	= 2,710				
Prob	= 0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2020

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat

(Y). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh F<sub>hitung</sub> = 8.188 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,000. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Beban Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena F<sub>hitung</sub> lebih besar dari F<sub>tabel</sub> maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

**Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk membuktikan dari ketiga variabel bebas yang terdiri dari Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>), terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3.270 lebih besar daripada t-tabel pada df = 84; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.663 (3.270 > 1.663) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari α = 0,05. Nilai *beta* pada variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0.335. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>) adalah 33,5%.

Variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.018 lebih besar daripada t-tabel pada df = 42; derajat signifikansi (α) = 0,05 yaitu sebesar 1.663 (2.018 > 1.663) atau dengan melihat nilai *probabilitas* sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari α = 0,05. Nilai *beta* pada variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0.345. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah 34.5%.

**Beban Kerja dan Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan.**

Signifikasi menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

Penataan ruang Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara serentak semua variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Dari perhitungan pada tabel diatas diperoleh Fhitung = 8.188 dengan tingkat signifikan 0,000, yang lebih kecil dari 0,000. hal ini berarti model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel Beban Kerja dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan kata lain karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka disimpulkan bahwa Ho ditolak, sedangkan Ha diterima, yang berarti variabel bebas X1 dan X2 secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Secara empiris bahwa kinerja pegawai pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Peningkatan kinerja perlu dilakukan dengan harapan tercapainya tujuan sesuai dengan misi organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu terdiri dari faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal berasal dari beban kerja dan kompetensi kerja. Beban kerja meliputi tugas bersifat seperti, target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan penggunaan waktu. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan. Kompetensi kerja meliputi: pengetahuan, ketrampilan/skill, dan perilaku / attitude.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Robbin kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Yustinus Sembiring yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi

terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensinya. Beban kerja dan kemampuan merupakan sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.

Dari uraian di atas uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi beban kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten tulungagung.

#### **Beban Kerja dan Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Secara Parsial.**

- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan hasil uji-t, variabel Beban Kerja (X1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 3.270 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 84$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.663 ( $3.270 > 1.663$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai beta pada variabel Beban Kerja (X1) adalah sebesar 0.335. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Beban Kerja (X1) adalah 33,5%. Secara empiris bahwa peningkatan Beban Kerja baik Beban Kerja internal maupun Beban Kerja eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Faktor internal meliputi : meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan,

dan sebagainya). Faktor eksternal meliputi tugas kerja, organisasi kerja, lingkungan kerja, Seperti pemberian tugas yang terlalu berlebihan, diberlakukannya jam kerja malam maka beban kerja pegawai jadi lebih berat serta penentuan waktu yang diberikan pimpinan yang harus tepat waktu juga memberikan beban kerja pegawainya salah satu contoh memberikan waktu jam istirahat yang tidak cukup bagi pegawai sehingga beban kerja akan terasa berat. Jadi dengan beban kerja yang terlalu berat akan membuat fisik maupun jasmani akan tidak stabil atau normal sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan selanjutnya tidak bisa maksimal dan hasil kerja akan menurun.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Putra dimana beban kerja memiliki beberapa indikator, yang meliputi:

- ✓ Target Yang Harus Dicapai  
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- ✓ Kondisi Pekerjaan  
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- ✓ Penggunaan Waktu Kerja  
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menegaskan bahwa Kinerja Pegawai sangat tergantung dengan Beban Kerja yang ada. Beban kerja yang kondusif dan mendukung proses pelaksanaan pekerjaan akan mengarahkan para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, tekun dan pantang menyerah. Sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang timbul dalam pekerjaan serta memberikan dampak pada semangat pegawai untuk

bekerja lebih baik dan pengalaman kerja yang banyak.

- Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Signifikansi menunjukkan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung. Berdasarkan hasil uji-t kompetensi kerja (X2) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung 2.018 lebih besar daripada t-tabel pada  $df = 42$ ; derajat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 yaitu sebesar 1.663 ( $2.018 > 1.663$ ) atau dengan melihat nilai probabilitas sebesar 0,000 adalah lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Nilai beta pada variabel Kompetensi Kerja (X2) adalah sebesar 0.345. Hal ini memberikan makna bahwa besarnya dominasi pengaruh secara parsial dari variabel Kompetensi Kerja (X2) adalah 34.5%. Secara empiris bahwa peningkatan Kompetensi Kerja baik Kompetensi Kerja internal maupun Kompetensi Kerja eksternal akan berdampak pada Kinerja Pegawai. Demikian pula sebaliknya, apabila dirasa oleh pegawai ada penurunan dalam Kompetensi Kerja baik Kompetensi Kerja internal maupun Kompetensi Kerja eksternal, akan berdampak pada Kinerja Pegawai pula. Kompetensi kerja memiliki pengaruh yang penting dalam lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan kompetensi berjalan beriringan dengan perkembangan suatu instansi. Semakin tinggi kompetensi di lingkungan kerja, semakin tinggi pula perkembangan instansi sehingga instansi lebih mudah mencapai tujuannya. Kompetensi kerja juga membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh apa pegawai dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi instansi yang telah ditetapkan.

Dari kondisi empiris tersebut sejalan dengan pendapat Wibowo yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan



mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Menurut Wibowo indikator kompetensi kerja meliputi: (1) Pengetahuan (*Knowledge*) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, (2) Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu, (3) Perilaku/Sikap (*Attitude*) Sikap individu. Selanjutnya Kompetensi Kerja dilihat dari kondisi psikososial berdasarkan hasil penelitian sudah dinilai baik oleh responden, jadi kondisi sosial yang ada di tempat kerja sudah mendukung terjadinya komunikasi dan kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terutama didukung oleh adanya Beban Kerja yang dimiliki pegawai merupakan aspek yang menjadi penilaian tersendiri dalam Kinerja Pegawai. Diharapkan Kompetensi Kerja yang dicapai sesuai dengan harapan organisasi dimana pegawai atau pegawai bekerja. Berdasarkan Beban Kerja dalam mengatasi kesulitan pekerjaan yang diembannya.

Selain itu juga terdapat relevansi/sejalan dengan penelitian Ika Retnowati tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau.

### Kesimpulan

- Beban kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.
- Kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Kabupaten Tulungagung.

### Daftar Pustaka

- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Afia, A., dan Anwar, A.K. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan Pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra*.
- Lituhayu, Livanda. 2010. *A-Z Tentang Makanan Pendamping ASI*. Yogyakarta: Genius.
- Nick Boreham. 2014. *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*. *Journal of Management Development* Vol. 27 No.1, hal.5-7.
- <sup>6</sup> Effendi, Usman. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan. (KDT).
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Komarudin. 2013. *Psikologi Olahraga*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 4 No. 1 74 Juni 2010: 72 – 7.
- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management: A Complete Text With Case Studies on Competency Mapping, Modelling, Assessing and Applying*. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Augusty, Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sembiring, Yustinus. 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi*.
- Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Retnowati, Ika. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Berau*.