

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPMD DALDUK DAN KB)
KABUPATEN KULON PROGO**

Bonaventura Ega Adi Pradana

NPP. 31.0492

Asal Pendaftaran Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: egabonavent@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Hj. Devi Irena, S.P., M.Si.

ABSTRACT

Problem Statement/ Background (GAP): Human resources are always actively involved in all organizational activities so that they become actors in achieving organizational goals. The success or failure of the implementation of human resource management in the organization can be seen from employee performance. Employee performance is the work of employees in accordance with their duties and functions in an organization. One of the factors that can determine the high or low performance of employees is whether or not the distribution of workload is even. The problem that occurs at the Office of Community and Village Empowerment Population Control and Family Planning Kulon Progo Regency is that 1 of the 3 Key Performance Indicators has not been achieved and there is a shortage of 27 employees. **Purpose:** The purpose of this study was to analyze whether workload affects employee performance and how much influence it has on the Office of Community and Village Empowerment Population Control and Family Planning Kulon Progo Regency. **Method:** The research method in this study is a quantitative method with descriptive analysis techniques. The population in this study were all employees at the Office of Community and Village Empowerment Population Control and Family Planning Kulon Progo Regency as many as 41 employees and all of them became research samples using saturated sampling techniques. The research instrument in this study used a questionnaire with a Likert Scale. **Result:** Based on the t test, the Sig. value has a coefficient of 0.00 or <0.05 and the t-count value of $3.839 > 1.684$ (t-table) with a degree of freedom of 39, and the coefficient of determination test, R Square has a coefficient of 0.274. **Conclusion:** Workload has a negative and significant effect on employee performance at the Office of Community and Village Empowerment Population Control and Family Planning Kulon Progo Regency by 27.4%.

Keywords: Workload, Employee Performance

ABSTRAK

Permasalahan/ Latar Belakang (GAP): Sumber daya manusia selalu terlibat aktif dalam semua kegiatan organisasi sehingga menjadi pelaku tercapainya tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja pegawai adalah merata atau tidaknya pembagian beban kerja. Permasalahan yang terjadi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo adalah 1 dari 3 Indikator Kinerja Utama yang belum tercapai dan terdapat kekurangan pegawai sebanyak 27 orang. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruhnya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo. **Metode:** Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis

deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo sebanyak 41 pegawai dan seluruhnya menjadi sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. **Hasil/ Temuan:** Berdasarkan uji t, nilai *Sig.* memiliki koefisien 0.00 atau $< 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $3.839 > 1.684$ (t-tabel) dengan *degree of freedom* sebesar 39, serta uji koefisien determinasi, *R Square* memiliki koefisien sebesar 0.274. **Kesimpulan:** Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo sebesar 27.4%.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah dituntut untuk memperbaiki segala hal dalam pelayanan masyarakat dan lebih responsif terhadap keluhan masyarakat pada era digital ini. Segala bentuk perbaikan pelayanan akan berjalan maksimal apabila pegawai atau sumber daya manusia dapat menguasai tugas dan fungsinya dengan baik seiring dengan perkembangan teknologi. Sumber daya manusia adalah pelaku, perencana, dan penentu tercapainya tujuan organisasi sehingga sumber daya manusia selalu terlibat aktif dalam semua kegiatan organisasi (Samsuni, 2017: 114). Oleh sebab itu, pegawai atau sumber daya manusia memiliki andil yang penting dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Peningkatan pelayanan kepada masyarakat dapat tercapai apabila disertai dengan pendayagunaan pegawai atau sumber daya manusia dengan maksimal. Hal ini dapat diraih dengan manajemen sumber daya manusia yang terkelola dengan baik. Menurut Hasibuan, ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja untuk mendukung organisasi, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan dengan sukses dan efisien dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Adamy, 2016: 4).

Berhasil atau tidaknya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai dan juga merupakan tingkah laku yang diperlihatkan oleh pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam suatu organisasi (Hariandja dalam Arianty, 2014: 147). Salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja suatu pegawai adalah merata atau tidaknya pembagian beban kerja (Koesomowidjojo, 2017: 35).

Beban kerja adalah jumlah total tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu pada aktivitas normal (Haryanto dalam Mahawati et al., 2021: 50). Pembagian beban kerja yang merata dapat ditandai dari penentuan jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan pada tiap divisi atau bagian (Koesomowidjojo, 2017: 20). Dengan pembagian beban kerja yang merata, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Dengan kata lain, pembagian beban kerja yang merata dapat meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Berdasarkan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LkjIP) DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo Tahun 2023, ada 2 (dua) permasalahan pokok yang dialami oleh DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Permasalahan pertama, ada 1 dari 3 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang belum tercapai. Berikut Capaian Kinerja DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo Tahun Anggaran 2023:

Tabel 2.1**Capaian Kinerja DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo Tahun Anggaran 2023**

No.	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Persentase
1.	Cakupan Ketahanan Keluarga	%	46.34	61.23	132.13
2.	Cakupan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa	%	90.82	93.23	102.65
3.	Rata-rata Persentase Pencapaian Program pada Masing-masing Perangkat Daerah	%	100.00	54.54	54.54

Sumber: LKjIP DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, indikator kinerja Rata-rata Persentase Pencapaian Program pada Masing-masing Perangkat Daerah dengan capaian hanya 54.54% dari targetnya. IKU tersebut memiliki target 100% tetapi hanya terealisasikan sebesar 54.54%. Sedangkan 2 (dua) IKU lainnya, yaitu Cakupan Ketahanan Keluarga dan Cakupan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa dapat mencapai targetnya, yaitu sebesar 132.13% dan 102.65% dari targetnya.

Permasalahan kedua, terdapat kekurangan pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo sebanyak 27 pegawai. Berikut data pegawai DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo menurut Jumlah Kebutuhan Pegawai Tahun 2023:

Tabel 2.2**Data Pegawai DPMD Dalduk dan KB Kulon Progo Menurut Jumlah Kebutuhan Pegawai Tahun 2023**

No.	Jabatan	Jumlah Kebutuhan Pegawai	Jumlah yang Terisi	Kekurangan
1.	Jabatan Pimpinan Tinggi	1	1	0
2.	Jabatan Administrator	5	5	0
3.	Jabatan Pengawas	2	2	0
4.	Jabatan Pelaksana	48	18	-30
5.	Jabatan Fungsional	12	15	+3
Jumlah		68	41	-27

Sumber: LKjIP DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, kekurangan pegawai tersebut berada pada Jabatan Pelaksana, dimana formasi yang dibutuhkan yaitu sejumlah 48 pegawai tetapi hanya terisi 18 pegawai. Akan tetapi, ada kelebihan pegawai di Jabatan Fungsional, dimana formasi yang dibutuhkan sebanyak 12 pegawai tetapi terisi 15 pegawai. Sedangkan 3 (tiga) jabatan lainnya, yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas semuanya dapat terisi sesuai dengan formasi kebutuhan pegawai.

Kedua permasalahan yang dialami oleh DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo di atas harus segera diatasi demi perbaikan pelayanan kepada masyarakat nantinya. Beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja pegawai karena merasakan kelelahan yang berlebih, stres kerja yang tinggi, dan minim konsentrasi (Koesomowidjojo, 2017: 35). Berdasarkan teori tersebut, seharusnya ada hubungan antara kedua permasalahan yang ada di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo tetapi harus dilakukan analisis untuk membuktikannya.

Penelitian ini berfokus pada beban kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penulis memutuskan untuk menganalisa faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo karena ada 1 Indeks Kinerja Utama yang belum tercapai yang menandakan kurang optimalnya kinerja pegawai serta terdapat kekurangan pegawai yang menyebabkan tingginya beban kerja pegawai.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang menganalisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik beban kerja, maupun variabel lainnya. Penelitian oleh Yapentra yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT “QR” pada Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah* menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT “QR” pada Menara Dang Merdu Bank Riau Kepri Syariah sebesar 48,7%. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil dari uji t, diperoleh hasil sebesar $t\text{-hitung} = 29,004$, lebih besar dari $t\text{-tabel} = 2,037$, dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05 dan hasil dari uji koefisien determinasi menemukan bahwa $R\text{ Square}$ sebesar 0,487 (Yapentra, 2023: 83).

Penelitian oleh Yapentra didukung dengan penelitian oleh Nabawi yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang*. Penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,6%. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil dari uji t variabel beban kerja (X3), diperoleh hasil sebesar $t\text{-hitung} = 7,995$, lebih besar dari $t\text{-tabel} = 1,668$, dengan tingkat signifikansi 0,004, lebih kecil dari 0,05 dan uji koefisien determinasi menemukan bahwa $R\text{ Square}$ sebesar 0,456 (Nabawi, 2019: 181).

Penelitian lainnya oleh Sudiyanto yang berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin* juga mendukung kedua penelitian di atas. Penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. Hasil lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 23,4%. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil dari uji t variabel beban kerja (X1), diperoleh hasil sebesar $t\text{-hitung} = 2,868$, lebih besar dari $t\text{-tabel} = 2,023$, dengan tingkat signifikansi 0,007, lebih kecil dari 0,05 dan uji koefisien determinasi menemukan bahwa $R\text{ Square}$ sebesar 0,234 (Sudiyanto, 2020: 114).

Ketiga penelitian di atas bertolak belakang dengan penelitian oleh Santoso dan Widodo yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta*. Penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. Hasil lainnya menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 83,9%. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil dari uji t variabel beban kerja (X1), diperoleh hasil sebesar $t\text{-hitung} = -2,335$, lebih besar dari $t\text{-tabel} = 1,984$, dengan tingkat signifikansi 0,026, lebih kecil dari 0,05 dan uji koefisien determinasi menemukan bahwa $R\text{ Square}$ sebesar 0,839 (Santoso & Widodo, 2022: 88).

Penelitian oleh Santoso dan Widodo didukung dengan penelitian oleh Marhumi yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng*. Penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil dari uji t, diperoleh hasil sebesar $t\text{-hitung} = -2,2851$ lebih besar dari $t\text{-tabel} = 1,677$, dengan tingkat signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05 (Marhumi et al., 2022: 423).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Kebaruan ilmiah dalam penelitian ini dapat ditemukan dengan adanya perbedaan teori yang akan diuji. Teori yang dimaksud adalah teori beban kerja oleh Koesomowidjojo (2017: 35) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja pegawai karena

merasakan kelelahan yang berlebih, stres kerja yang tinggi, dan minim konsentrasi. Teori tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain apabila beban kerja bertambah, maka kinerja pegawai akan menurun, dan juga sebaliknya.

Kebaruan ilmiah lainnya yaitu diperlukan adanya pengujian teori karena adanya inkonsistensi pada penelitian sebelumnya, dimana 3 (tiga) penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan 2 (dua) penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memperkuat teori pada penelitian sebelumnya, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.5 Tujuan

Tujuan penelitian ini meliputi:

- 1.5.1 Untuk menganalisis dan mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo.
- 1.5.2 Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo.

II. METODE

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif pada penelitian ini. Menurut Priadana (2021: 51), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam prosesnya menitikberatkan pada analisa hubungan atau korelasi antara dua atau lebih variabel serta pengukurannya. Variabel yang dimaksud adalah beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Penulis mengumpulkan data menggunakan angket atau kuesioner yang sudah dirancang sebagai instrumen penelitian dengan menggunakan *Skala Likert*. Kuesioner tersebut digunakan untuk mengumpulkan data dengan menyebarkannya kepada sampel penelitian yang sudah ditentukan, yaitu seluruh pegawai DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo menggunakan teknik *Sampling Jenuh* sebanyak 41 pegawai. Selain menggunakan kuesioner, penulis juga mengumpulkan data dengan melakukan observasi terhadap variabel yang akan diteliti.

Data yang telah terkumpul melalui kuesioner selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis data yang sudah ditentukan. Teknis analisis data yang dimaksud meliputi Statistik Deskriptif Responden, Statistik Deskriptif Variabel, *Method of Successive Interval (MSI)*, Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif Responden

Berikut statistik deskriptif responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo:

Tabel 3.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	8	19.5
31-40	9	22.0
41-50	8	19.5
>50	16	39.0
Jumlah	41	100.0

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Tabel 3.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	56.1
Perempuan	18	43.9
Jumlah	41	100.0

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD/ SMP/ SMA	5	12.2
D1/ D2/ D3	3	7.3
D4/ S1	23	56.1
S2	10	24.4
Jumlah	41	100.0

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-10	15	36.6
>10	26	63.4
Jumlah	41	100.0

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

3.2 Statistik Deskriptif Variabel

Pada statistik deskriptif variabel ini, penulis menggunakan rentang skala menurut Sudjana (dalam Maaruf et al., 2023: 181) sebagai pedoman dalam analisis statistik deskriptif variabel, sebagai berikut:

Tabel 3.5
Rentang Skala Statistik Deskriptif Variabel

No.	Keterangan	Rentang
1	Sangat Setuju	4,21 – 5,00
2	Setuju	3,41 – 4,20
3	Ragu-ragu	2,61 – 3,40
4	Tidak Setuju	1,81 – 2,60
5	Sangat Tidak Setuju	1,00 – 1,80

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penulis (2024)

Berikut statistik deskriptif variabel beban kerja dan kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo:

Tabel 3.6
Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
X1	4.29	Sangat Setuju
X2	4.37	Sangat Setuju
X3	3.88	Setuju

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
X4	3.78	Setuju
X5	4.34	Sangat Setuju
X6	4.27	Sangat Setuju
Total	4.15	Setuju

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Tabel 3.7
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Rata-rata	Kategori
Y1	4.10	Setuju
Y2	4.10	Setuju
Y3	4.24	Sangat Setuju
Y4	4.27	Sangat Setuju
Y5	4.32	Sangat Setuju
Y6	4.27	Sangat Setuju
Y7	4.41	Sangat Setuju
Y8	4.37	Sangat Setuju
Total	4.26	Sangat Setuju

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

3.3 Method of Successive Interval (MSI)

Sebelum melaksanakan analisis data, penulis melakukan *MSI* atau *Method of Successive Interval* terlebih dahulu. *MSI* merupakan sebuah teknik perhitungan dengan tujuan untuk mengonversi atau mengubah skala ordinal ke interval (Sedarmayanti dalam Noor Annisa et al., 2021: 122). Hal tersebut penulis lakukan dikarenakan kuesioner merupakan instrumen penelitian dengan skala ordinal sehingga diharuskan untuk diubah ke skala interval sebelum melaksanakan analisis data.

3.4 Uji Instrumen Penelitian

3.4.1 Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pernyataan di dalam kuesioner, dibutuhkan uji validitas. Sejauh mana kuesioner dapat mengukur sesuai dengan apa yang akan diukur ditunjukkan oleh validitas kuesioner (Jakaria, 2015: 103). Berikut hasil olah data dari uji validitas menggunakan *IBM SPSS* Versi 26:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
X1	0.510	Valid
X2	0.675	Valid
X3	0.469	Valid
X4	0.580	Valid
X5	0.470	Valid
X6	0.537	Valid

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
Y1	0.610	Valid
Y2	0.678	Valid
Y3	0.603	Valid
Y4	0.586	Valid
Y5	0.703	Valid
Y6	0.539	Valid
Y7	0.632	Valid
Y8	0.703	Valid

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

3.4.2 Uji Reliabilitas

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang mampu memberikan hasil ukur yang konsisten walaupun pengukurannya berbeda waktunya (Jakaria, 2015: 101). Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* untuk mengukur reliabilitas. Berikut hasil olah data dari uji reliabilitas menggunakan *IBM SPSS* Versi 26:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0.789	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.873	Reliabel

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas, semua pernyataan pada kuesioner valid dan reliabel. Dengan demikian, syarat uji instrumen telah terpenuhi dan dapat dilanjutkan ke dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan penulis untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Jakaria, 2015: 157). Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitas data. Berikut hasil dari uji normalitas menggunakan *IBM SPSS* Versi 26:

Tabel 3.11
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		41
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.15071772
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.082
	<i>Positive</i>	.060
	<i>Negative</i>	-.082
<i>Test Statistic</i>		.082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Berdasarkan pengolahan data yang sudah tersaji pada tabel, dapat dilihat bahwa hasil uji *Kolmogorov Smirnov* pada pengujian normalitas, *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki koefisien 0.2 atau ≥ 0.05 . Hal ini dapat penulis simpulkan bahwa data yang akan dilakukan uji hipotesis telah lolos uji normalitas, dengan kata lain residual datanya berdistribusi normal.

3.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau perbedaan ragam dari residual. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji *Glejser* guna menguji heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan *IBM SPSS* Versi 26:

Tabel 3.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	5.419	1.269		4.269	.000
Beban Kerja	-.185	.111	-.257	-1.661	.105

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang sudah tersaji dalam tabel di atas, dapat dicermati bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*, nilai *Sig.* memiliki koefisien 0.105 atau ≥ 0.05 . Hal ini dapat penulis simpulkan bahwa data yang telah penulis peroleh dari responden telah lolos uji heteroskedastisitas, dengan kata lain data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, seluruh data yang sudah penulis peroleh dari responden, variabel residualnya memiliki distribusi normal dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, syarat dari uji normalitas telah terpenuhi dan dapat dilanjutkan ke dalam uji hipotesis yang meliputi uji korelasi *product moment*, uji *t* dan regresi linear sederhana, dan uji koefisien determinasi.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Korelasi *Product Moment*

Apabila data untuk dua variabel atau lebih berbentuk interval, penulis menggunakan teknik yang disebut korelasi *product moment* untuk mengidentifikasi hubungan dan mendukung hipotesis bahwa ada hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2023: 228). Penulis berpedoman pada ketentuan yang tersaji dalam tabel untuk menentukan tingkat hubungan antar variabel menggunakan koefisien korelasi, sebagai berikut:

Tabel 3.13
Pedoman Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Sedang
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2023: 231)

Penulis menggunakan *IBM SPSS* versi 26 dalam uji korelasi *product moment*. Berikut hasil dari korelasi *product moment*:

Tabel 3.14
Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Beban Kerja	Kinerja Pegawai
Beban Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.524**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	41	41
Kinerja Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	-.524**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	41	41

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang sudah tersaji dalam tabel di atas, dapat dicermati bahwa *Sig. (2-tailed)* memiliki koefisien sebesar 0.00 atau < 0.05 yang berarti bahwa kedua variabel memiliki korelasi. Untuk mengetahui seberapa erat korelasinya, dapat dilihat pada koefisien *Pearson Correlation* yang bernilai -0.524 yang termasuk ke dalam kategori sedang, sedangkan koefisien korelasi yang bernilai negatif memiliki arti hubungan kedua variabel yang negatif. Dengan demikian, dapat penulis simpulkan hasil dari uji korelasi *product moment* menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi negatif dengan kategori sedang terhadap variabel kinerja pegawai.

3.6.2 Uji t dan Regresi Linear Sederhana

Uji t merupakan teknik analisis untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil dari perhitungan korelasi *product moment* tersebut signifikan atau tidak (Sugiyono, 2023: 230). Penulis menggunakan *IBM SPSS* versi 26 pada analisis uji t. Berikut hasil pengolahan data dari uji t:

Tabel 3.15
Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1 (<i>Constant</i>)	30.153	2.344			12.866	.000
Beban Kerja	-.789	.206	-.524		-3.839	.000

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel, yaitu nilai t-hitung sebesar 3.839 dan t-tabel sebesar 1.684 dengan $df = 39$. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, dari hasil uji t diperoleh bahwa koefisien t bernilai -3.839 (negatif) yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil dari uji t, penulis dapat memperoleh persamaan analisis regresi linear sederhana, dengan nilai dari a sebesar 30.153 dan nilai dari b sebesar -0.789. Dari hasil di atas, persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 30.153 - 0.789X$$

Hasil persamaan regresi linear sederhana di atas menunjukkan koefisien konstanta sebesar 30.153 yang mengandung makna bahwa nilai variabel kinerja pegawai sebesar 30.153 apabila variabel beban kerja bernilai 0 (Nol). Selanjutnya, nilai variabel kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0.789 apabila variabel beban kerja bernilai 1 (Satu) dan seterusnya. Dengan demikian, dapat penulis simpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r^2) (Sugiyono, 2023: 231). Koefisien determinasi (r^2) penulis gunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Penulis menggunakan software *IBM SPSS* versi 26 dalam uji Koefisien Determinasi. Berikut hasil pengolahan data dari uji Koefisien Determinasi:

Tabel 3.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.524 ^a	.274	.256	4.203595

Sumber: Output *IBM SPSS* Versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi di atas, *R Square* memiliki koefisien sebesar 0.274 atau 27.4%. Hal ini mengandung makna bahwa variabel beban kerja berpengaruh sebesar 27.4% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 72.6% dipengaruhi oleh variabel epsilon atau variabel yang belum diteliti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilaksanakan, ditemukan fakta bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo. Hal ini selaras dengan pendapat Koesomowidjojo (2017: 35), yaitu menerangkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja pegawai karena merasakan kelelahan yang berlebihan, stres kerja yang tinggi, dan minim konsentrasi.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan utama pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo sebesar 27.4%. Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Santoso dan Widodo, bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta (Santoso & Widodo, 2022: 88). Selain itu, temuan pada penelitian ini juga memperkuat penelitian sebelumnya oleh Marhumi, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng (Marhumi et al., 2022: 423). Hal ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017: 35) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja pegawai karena merasakan kelelahan yang berlebihan, stres kerja yang tinggi, dan minim konsentrasi.

Selain memperkuat teori dan penelitian sebelumnya di atas, temuan utama pada penelitian ini juga menolak penelitian sebelumnya oleh Yapentra (2023), Nabawi (2019), dan Sudiyanto (2020). Ketiga penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut tidak selaras dengan temuan utama pada penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1 Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji korelasi *product moment*, nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar 0.00 atau < 0.05 . Selain itu, hasil pada uji *t*, nilai *Sig.* sebesar 0.00 atau $< 0,05$ dan nilai *t*-hitung sebesar $3.839 > 1.684$ (*t*-tabel) dengan *degree of freedom* sebesar 39.
- 4.2 Beban kerja memengaruhi kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo sebesar 27.4%, sedangkan sisanya sebesar 72.6% dipengaruhi oleh variabel epsilon atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi, dengan *R Square* memiliki koefisien sebesar 0.274.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya menganalisis pengaruh variabel beban kerja saja terhadap kinerja pegawai di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo.

Arah Masa Depan Penelitian (*Future Work*). Penulis berharap agar dapat dilakukan penelitian lanjutan di DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo yang berkaitan dengan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai selain variabel beban kerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Kepala DPMD Dalduk dan KB Kabupaten Kulon Progo beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang turut serta membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, dan Penelitian)*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Jakaria, Y. (2015). *Mengolah Data Penelitian Kuantitatif dengan SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Priadana, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Sugiyono. (2023). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

B. Jurnal

- Annisa, C. R. N., Buraida, B., & Maulina, F. (2021). Penilaian Persepsi Aspek Lingkungan Pada Bandara Internasional Sultan Iskandar Muda Provinsi Aceh dengan Method Of Successive Interval (MSI). *Journal of The Civil Engineering Student*, 3(2), 120–126. Diambil dari <https://jim.usk.ac.id/CES/article/view/13688>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150. Diambil dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/189>
- Maaruf, T. N. P., Yantu, I., Mahmud, M., Panigoro, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pelayanan Aparat Kelurahan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 178–186. Diambil dari

- <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/article/view/18721>
- Marhumi, S., Naidah, H., & Minasni, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 404–414. Diambil dari <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/1673>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. Diambil dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(31), 113–124. Diambil dari <https://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. Diambil dari <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/868>
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93–115. Diambil dari <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/4338>
- Yapentra, A. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. “QR” PADA MENARA DANG MERDU BANK RIAU KEPRI SYARIAH. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 14(1), 71–85. Diambil dari <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/415>

C. Dokumen Lainnya

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Kulon Progo Tahun 2023. (2023).