

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng

Sitti Marhumi¹ Hj. Naidah², Husnul Minasni³

Universitas Muhammadiyah Makassar¹²³

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1673>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner dan observasi. Teknik Analisis data yang dipakai yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi linear sederhana $Y=31,621-0,435X$, dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,006 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada pengujian uji t, nilai $t_{hitung} = -2,851$ dan nilai $t_{tabel} = 1,677$ (df) 48 yang menunjukkan hasil $-2,851 > 1,677$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ Hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is a type of quantitative research with the aim of knowing the effect of workload on employee performance at the Liriaja District office, Soppeng Regency. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. Data was collected by distributing questionnaires and observations. The data analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Descriptive Analysis, Simple Linear Regression Test and t Test. The research instrument used in this study used the Likert scale method. The results showed a simple linear regression value of $Y=31.621-0.435X$ and had a negative value so that it was said that the workload on employee performance was negative and the significance value obtained was $0.006 < 0.05$ so it could be said to be significant. In the t-test test, the t-count value obtained is -2.851 and the t-table value is 1.677 (df) 48 which shows the results $-2.851 > 1.677$ and a significant value of $0.006 < 0.05$, the authors draw an important conclusion that the workload has a negative and significant effect on performance employee.

Keywords: *Workload, Employee Performance*

Copyright (c) 2022 Sitti Marhumi

✉ Corresponding author :

Email Address : sitti.marhumi@unismuh.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi baik secara individu maupun kelompok. Sumber daya manusia yang berkualitas berdasarkan profesionalitas akan dapat memajukan organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk selalu optimal dalam

mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya, namun disisi lain seorang pegawai juga mempunyai batas kemampuan pada beban kerja yang dibebankan kepada mereka.

Jika beban kerja yang diberikan pada pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, maka akan berdampak dan berpengaruh terhadap kesehatannya baik secara fisik, maupun mental.

Tenaga kerja seperti pegawai instansi biasanya memiliki batasan waktu kerja kurang lebih selama 8 jam. Keterbatasan waktu tersebut dengan beban kerja yang padat dapat menekan para pekerja merasa beban kerjanya terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai berkurang. Menurut Soetrisno (2011) Beban kerja adalah suatu proses/ kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan oleh seorang pekerja yang berada diluar kemampuannya untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Kapasitas seseorang ketika mengerjakan tugasnya sesuai harapan berbeda dengan yang terjadi saat itu. Perbedaan inilah yang mencerminkan beban kerja.

Pada era yang sangat kompetitif saat ini dapat mengakibatkan adanya tuntutan perubahan terhadap tenaga kerja seperti penggunaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, penguasaan teknologi baru, perubahan dalam peraturan kerja dan tuntutan terhadap hasil kerja yang berkualitas. Tuntutan tersebut dapat menyebabkan suatu keadaan yang dapat menimbulkan beban terhadap pegawai. Apabila pegawai tidak dapat menyesuaikan diri, maka pegawai tersebut dapat mempresepsikan hal ini sebagai bentuk tekanan yang dapat mengancam dirinya, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Demikian juga bila Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menyebabkan pegawai mengalami kelelahan bekerja, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja

Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng dalam masalah pemberian beban kerja yang terlalu berat pada pegawai mengakibatkan pegawai merasa malas untuk menjalankan tugasnya ataupun malas datang ke kantor sekalipun datang para pegawai hanya duduk karena beban kerja yang terlalu berat membuat mereka merasakan kelelahan atau stress akibat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan sebelum waktunya. Tugas yang selalu diberikan kadang tidak sesuai dengan kemampuan para pegawai sehingga hal itu menjadi sebab mereka malas bekerja dan malas datang. Masalah lain yang terjadi tidak terjalin harmonisasi antara pimpinan dengan pegawai sehingga pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai tidak dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng”

METODOLOGI

A. *Populasi dan Sampel*

1. *Populasi*

Menurut Sugiyono (2011) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mengetahui kemungkinan yang akan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng dengan jumlah 50 orang.

2. *Sampel*

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang digunakan peneliti merupakan metode sensus yang berdasarkan pada ketentuan yang dijelaskan oleh Sugiyono (2011), yang menyebutkan bahwa sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini 50 orang

B. *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh para peneliti dalam mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Oleh karena itu peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data di antaranya sebagai berikut:

1. Observasi

Melakukan pengamatan langsung dan sistematis pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan–pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode ini digunakan dengan tujuan untuk mengumpulkan data–data yang mendukung penelitian ini.

C. Teknik Analisis

Noeng Muhadjir dalam jurnal Alhadharah mengemukakan pengertian analisis data sebagai upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna”.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu daftar pertanyaan. Uji validitas penelitian ini ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu daftar instrumen pengukuran dikatakan valid jika daftar instrumen itu mampu mengukur sesuatu yang akan diukur. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator dikatakan valid sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka indikator dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel. Pengujian reliabilitas diukur dengan uji statistik alpha (Cronbach). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha (Cronbach) $> 0,60$ (Ghozali, 2013). Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS).

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif analisis merupakan metode analisis yang digunakan untuk mendapatkan sebuah penggambaran objektif tentang objek penelitian dan untuk mengetahui sebanyak apa responden yang menyatakan hal yang sama pada suatu objek pernyataan.

a. Analisis deskriptif responden

Pada deskriptif responden ini adalah pegawai Kantor Camat Liliriaja dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Hasil penelitian nantinya akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

b. Analisis deskriptif variabel

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai rata – rata (mean).

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen beban kerja (X) dengan variabel dependen kinerja pegawai (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah variabel terikat memiliki hubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel bebas apabila mengalami kenaikan ataupun penurunan. Data yang biasa digunakan pada regresi linear sederhana memiliki skala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X = Beban kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

3. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji statistik menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai t kurang dari 0,05 artinya variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai t lebih dari 0,05 artinya variabel independen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan mengenai hasil pengumpulan dan pengolahan data beserta pembahasannya. Hasil penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 50 orang pegawai di Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng. Kuesioner dibagikan pada bulan September 2021. Berdasarkan kuesioner yang sudah diisi oleh para pegawai, peneliti menggolongkan ke dalam beberapa kelompok, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Analisis deskriptif akan memaparkan skor rata-rata beban kerja dan kinerja pegawai serta analisis data terhadap variabel beban kerja dan kinerja pegawai meliputi uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji regresi linear sederhana dan uji t. Pengolahan data ini menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel 2010 dan analisis data menggunakan software perangkat lunak IBM SPSS Statistic 23. Berikut ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng yang memberikan informasi mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti.

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Hasil dari jawaban kuesioner responden yang dianggap lengkap untuk dijadikan bahan analisis adalah sebanyak 50, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

Jumlah responden	50
Jumlah kuesioner yang disebar	50
Jumlah kuesioner yang dikembalikan	50
Total angket yang diterima kembali dari seluruh responden	100%
Akurasi pengisian kuesioner responden	100%

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

2. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif dapat ditunjukkan melalui data persentase dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
L	18	36,0%
P	32	64,0%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan yang mengisi

kuesioner penelitian. Adapun tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat terdapat 18 responden laki-laki dengan persentase 36% dan 32 responden perempuan dengan persentase 64%. Dari tabel di atas disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 responden dengan persentase 64%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 – 30	10	20,0%
31 – 40	25	50,0%
41 – 50	8	16,0%
>50	7	14,0%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Karakteristik responden berdasarkan umur bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.3. Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa terdapat 10 orang responden berada pada usia 20-30 tahun dengan persentase 20%. Pada usia 31-40 tahun terdapat 25 orang responden dengan persentase 50%. Kemudian pada usia 41-50 terdapat 8 orang responden dengan persentase 16%. Dan terakhir pada usia di atas 50 terdapat 7 orang responden dengan persentase 14%. Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berada pada rentang umur 31-40 tahun dengan persentase 50%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kurang 10 Tahun	23	46,0%
Lebih 10 Tahun	27	54,0%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan identitas responden berdasarkan lama bekerja responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4. Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat disimpulkan ada 23 responden yang bekerja kurang dari 10 tahun dengan persentase 46%. Dan ada 27 responden yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun dengan persentase 54%. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa responden dominan bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 54%.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
S1	28	56,0%
S2	4	8,0%
D3	6	12,0%
Lain - Lain	12	24,0%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menggambarkan dan menguraikan identitas para responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Maka dari itu, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.5. Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat terdapat 28 responden yang berpendidikan S1 dengan persentase 56%. Lalu terdapat 4 responden yang berpendidikan S2 dengan persentase 8%. Dan 6 responden yang berpendidikan D3 dengan persentase 12%. Kemudian 12 orang responden lain-lain dengan persentase 24%. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden mayoritas berpendidikan terakhir S1.

3. *Statistik Deskriptif*

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dianalisis tanggapan responden pernyataan yang ada.

Untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka diperlukan analisis terhadap jawaban yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel penelitian terdiri dari 5 item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X) dan 5 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas suatu pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Nilai terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai tertinggi = $1 \times 5 = 5$
- Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$
- Sehingga sebarang kelasnya menjadi:
- 4,21–5,00 = sangat tinggi
- 3,41–4,20 = tinggi
- 2,61–3,40 = cukup tinggi
- 1,81–2,60 = rendah
- 1,00–1,80 = sangat rendah

Tanggapan responden terhadap variabel dapat dilihat pada hasil analisis statistik deskriptif pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang variabel beban kerja (X)

No	Pernyataan	Rata – rata (Frekuensi)	Kategori
1.	X1	4,48	Sangat tinggi
2.	X2	4,48	Sangat tinggi
3.	X3	4,34	Sangat tinggi
4.	X4	4,64	Sangat tinggi
5.	X5	4,59	Sangat tinggi
	Skor total	4.50	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Berdasarkan data yang ditampilkan di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk pernyataan X1 yang merupakan indikator Target yang harus dicapai dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,48 dan termasuk kategori sangat tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan pimpinan. Target yang harus dicapai merupakan indikator beban kerja yang berarti pandangan seseorang terhadap besarnya target kerja yang diberikan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk pernyataan X2 dan X5 yang merupakan indikator Standar pekerjaan dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh X2 dengan angka sebesar 4,48 dan X5 sebesar 4,59 dan termasuk kategori sangat tinggi artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang terkesan banyak dan sulit dari pimpinan. Standar pekerjaan sendiri merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan X3 yang merupakan indikator Kondisi pekerjaan dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,34 dan termasuk kategori sangat tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan kondisi apapun. Kondisi pekerjaan merupakan indikator beban kerja yang artinya Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individu mengenai kondisi pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian, tanggapan responden untuk pernyataan X4 yang merupakan indikator penggunaan waktu, dari hasil perhitungan rata-rata diperoleh angka sebesar 4,64 dengan kategori sangat tinggi yang artinya hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat sudah baik.

Rata-rata nilai skor total tanggapan responden terhadap 5 pernyataan yang berhubungan dengan beban kerja adalah 4,50 yang berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Rata – rata (Frekuensi)	Kategori
1.	Y1	4,42	Sangat tinggi
2.	Y2	4,36	Sangat tinggi
3.	Y3	4,26	Sangat tinggi
4.	Y4	4,40	Sangat tinggi
5.	Y5	4,40	Sangat tinggi
	Skor total	4.36	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas tanggapan responden untuk pernyataan Y1 yang merupakan indikator Deskripsi pekerjaan, perhitungan rata-ratanya sebesar 4,42 dengan kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng bertanggung jawab penuh dengan pekerjaannya. Deskripsi pekerjaan merupakan hal yang harus dilakukan dari suatu pekerjaan tertentu yang merupakan tanggung jawab yang dijelaskan dengan pernyataan tertulis. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas tanggapan responden untuk pernyataan Y2 yang merupakan indikator Kuantitas, perhitungan rata-ratanya sebesar 4,36 dengan kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng mampu menyelesaikan pekerjaannya secara professional. Kuantitas merupakan salah satu indikator kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas tanggapan responden untuk pernyataan Y3 yang merupakan indikator Ketepatan waktu, perhitungan rata-ratanya sebesar 4,26 dengan kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng memiliki ketepatan waktu yang baik. Ketepatan waktu merupakan indikator kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas tanggapan responden untuk pernyataan Y4 dan Y5 yang merupakan indikator Kualitas, perhitungan rata-ratanya sebesar 4,40 dengan kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Liriaja Kabupaten Soppeng memiliki sikap kerja yang positif baik dengan rekan kerja maupun terhadap pekerjaannya. Dari hasil pengamatan, nilai skor rata-rata tanggapan responden dengan 5 pernyataan tentang kinerja pegawai adalah 4,36 yang berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga berdasarkan hasil tersebut ditarik kesimpulan bahwa variabel kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi.

4. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur suatu konsep dengan memastikan kemampuan suatu skala. Uji validitas ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu daftar pernyataan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk degree of freedom ($df = n - k$). Yaitu $df = 50 - 2 = 48$, sehingga menghasilkan nilai standar (r_{tabel}) sebesar 0,278. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Pernyataan	Corrected Item-Total (r _{hitung})	Nilai Standar (r _{tabel})	Keterangan
X1	0,697	0,278	Valid
X2	0,723	0,278	Valid
X3	0,691	0,278	Valid
X4	0,571	0,278	Valid
X5	0,535	0,278	Valid

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Berdasarkan data yang didapatkan pada tabel di atas dapat dilihat jika nilai dari *Corrected Item-Total* (r_{hitung}) dari setiap pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar (r_{tabel}) yaitu 0,278. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji kualitas data yang ditunjukkan uji validitas menyatakan variabel beban kerja (X) valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Corrected Item-Total (r _{hitung})	Nilai Standar (r _{tabel})	Keterangan
Y1	0,772	0,278	Valid
Y2	0,759	0,278	Valid
Y3	0,710	0,278	Valid
Y4	0,979	0,278	Valid
Y5	0,729	0,278	Valid

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Berdasarkan data yang didapatkan pada tabel di atas, dapat dilihat jika nilai dari *Corrected Item-Total* (r_{hitung}) dari setiap pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar (r_{tabel}) yaitu 0,278. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji kualitas data yang ditunjukkan uji validitas menyatakan variabel kinerja pegawai (Y) valid.

5. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan konsisten. Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan peneliti sehingga kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama dan apabila skor total item lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2017). Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Beban Kerja	5	0,646	0,6	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	5	0,810	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Output Dari SPSS 23, Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil *Cronbach's Alpha* variabel X yaitu sebesar 0,646 dan variabel Y sebesar 0,810 hasil yang telah diperoleh setelah pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* \geq dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan yang tertuang dalam kuesioner memenuhi standar atau reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah suatu metode statistik yang berfungsi untuk menguji seberapa besar hubungan antara variabel X dan variabel Y. Regresi linear sederhana sebagian kajian terhadap hubungan suatu variabel yang disebut sebagai kajian terhadap suatu hubungan variabel. Metode regresi linear sederhana dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara variabel bebas

dan variabel terikat. Uji regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Adapun hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B
(Constant)	31.621
<i>Beban Kerja (X)</i>	-,435

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat diperoleh nilai constant (a) sebesar 31.621, sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar -0,435. Dari hasil di atas maka persamaan hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 31,621 - 0,435X$$

Hasil persamaan di atas menunjukkan konstanta sebesar 31,621 yang berarti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja pegawai sebesar 31,621 dan koefisien regresi X sebesar -0,435 yang menyatakan bahwa penambahan 1% nilai beban kerja maka kinerja pegawai menurun sebesar 0,435. Koefisien nilai regresi di atas bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah negatif. Berdasarkan nilai signifikansi yang telah diperoleh pada pengujian di atas sebesar $0,006 < 0,05$ karena itu ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

7. Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Beban Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig
<i>Beban Kerja (X)</i>	-2.851	.006

Sumber : Hasil Output SPSS 23, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,851 dan nilai t_{tabel} adalah 1,677 ($df=48$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Cronbach's Alpha* ($0.006 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai, dengan demikian **hipotesis diterima**.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel terikat Kinerja pegawai dan variabel bebas Beban Kerja. Beban Kerja adalah proses atau kegiatan yang harus diperhatikan dan diselesaikan oleh setiap perusahaan atau pekerja dalam waktu yang telah ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau instansi, karena beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal berpengaruh terhadap beban kerja adalah yang berasal dari luar tubuh pegawai yang termasuk tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, alat dan saran kerja, kondisi atau medan kerja dan alat bantu kerja. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat dan kerja bergilir. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu dan hubungan pegawai dengan pegawai. Sedangkan faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh manusia itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor eksternal meliputi faktor somatis yang meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan gizi. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Indikator yang akan dijadikan gambaran tentang beban kerja terdiri dari Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang pandangan yang dipunyai seseorang mengenai kondisi pekerjaannya. Misalnya

mengatasi kejadian yang tak terduga serta mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang. Penggunaan waktu, kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan – kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran). 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. Standar pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang telah diberikan kepadanya. Setiap tujuan mengenai bagaimana seseorang berperilaku dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa mereka memiliki peran dalam organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif dan bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan maka efisien. Otoritas (wewenang), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya. Disiplin, adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana, sebelumnya telah dilakukan uji validitas yang mana semua angket dari kuesioner dari variabel X yaitu Beban Kerja dan variabel Y yaitu Kinerja Pegawai dinyatakan valid setelah memperoleh data dan menganalisis dengan menggunakan SPSS. Untuk meyakinkan item-item angket Beban kerja dan Kinerja Pegawai kembali dilakukan pengujian reliabilitas yang dimana terbukti bahwa item-item dari kuesioner variabel X Beban Kerja dan variabel Y Kinerja Pegawai dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} . Hasil regresi sederhana yang telah dikelolah dan dianalisis menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS maka diperoleh persamaannya adalah $Y=31,621-0,435X$ di mana menunjukkan $a=31,621$, angka tersebut menunjukkan Kinerja pegawai apabila Beban kerja berjalan dengan normal tanpa beban yang berlebihan atau variabel $X=0$ dalam instansi dan $b=-0,435$ artinya jika nilai Beban kerja dalam instansi mengalami peningkatan maka nilai kinerja pegawai akan menurun

Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa Beban kerja di dalam instansi berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dwi Nursiti Prayudi Aditya yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya oleh Yana Diana menunjukkan hasil yang hampir sama dengan penelitian ini yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Riny Chandra menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa penelitian Riny Chandra tidak sejalan dengan hasil penelitian ini.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) dan Dian Asriani (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif dengan menggunakan penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan observasi sebelumnya di Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear sederhana adalah $Y=31,621-0,435X$, dan nilai signifikansi yang diperoleh $0,006 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada pengujian uji t, nilai t_{hitung} yang didapatkan sebesar $-2,851$ dan nilai t_{tabel} sebesar $1,677$ (df) 48 yang menunjukkan hasil $-2,851 > 1,677$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng.

Referensi :

- Aminah, Soleman. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Wight Limit*. Universitas Pattimura. Ambon.
- Analisis Regresi Sederhana. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-regresi-sederhana/> Diakses pada tanggal 4 Juni 2021.
- Asriani, Dian dan Muchran BL dan Irwan Abdullah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. 2, 58-69.
- Chandra, Riny. 2017 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. 6, 670-678.
- Davis, Keith dan Newstorm, John W. 2012. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, dan Setiawan, P. E. 2016. Pengaruh Kesadaran, Kualitas Pelayanan, Kewajiban Moral, dan Persepsi Sanksi Perpajakan pada Kepatuhan Wajib Pajak Reklame. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 17. 1.
- Diana, Yana. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*. 11, 193-205
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ghozali, Iman. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Cetakan I. Media Nusa Creative: Malang.
- Marhumi, Sitti dan Nugroho, Hardianto Setyo. 2018. Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*. Vol 6, Nomor 2.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama: Sidoarjo.
- Moejikat. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nursiti, Dwi dan Aditya Prayudi. 2020. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*. 3, 9-17
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6, 3370-3397.
- Pengertian, Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja. <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html#:~:text=Beban%20kerja%20adalah%20jumlah%20proses%20atau%20kegiatan%20yang,maka%20hal%20tersebut%20tidak%20menjadi%20suatu%20beban%20kerja>. Diakses pada tanggal 2 Juni 2021.
- Rijali, Ahmad. 2018. Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, 17, 81-95.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. Tovey, M. 2001.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, Fandy. 2014. *Pemasaran Jasa – Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.