

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI XYZ

Bela Ardila¹, Fitria Lilyana²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Sangga Buana

¹korespondensi: belaar496@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of competence and workload on employee performance at Institute XYZ, a local government agency. This study is motivated by employee performance that has not yet achieved work targets, employee competency that has not met work standards, and the workload felt by employees. The research applied a quantitative method with a verificative approach. Data were collected through questionnaires to 68 respondents using Probability Sampling techniques. Data analysis includes validity tests, reliability tests, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, f-test and t-test. The results of the study show that simultaneously and partially Competence (X1) and Workload (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y). This finding emphasizes the importance for institutions to improve the quality of human resources in terms of competence, workload, and employee performance to support optimal public services.

Keywords: Competence, Workload, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi XYZ, sebuah badan pemerintah daerah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai yang masih belum mencapai sasaran kerja, kompetensi pegawai yang belum memenuhi standar kerja, dan beban kerja yang dirasakan pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 68 responden menggunakan teknik Probability Sampling. Analisis data meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini menegaskan pentingnya bagi instansi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sisi kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai guna menunjang pelayanan publik yang optimal.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta pondasi awal dari bermacam kegiatan organisasi (1). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan. Peran manusia dalam organisasi bahkan lebih krusial dibandingkan sumber daya lain seperti mesin, modal, atau material, sehingga pengelolaannya perlu diawasi agar

dapat mendukung pencapaian target organisasi (2). Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan faktor utama penentu keberhasilan instansi. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, fasilitas dan infrastruktur yang baik tidak akan mampu mendukung operasional secara optimal. Oleh karena itu, instansi perlu memprioritaskan upaya untuk memperoleh,, mengembangkan, dan mempertahankan pegawai berkualitas agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan

lingkungan (3). Instansi XYZ, merupakan suatu badan pemerintah daerah yang bertugas mengelola pajak yang sedang menghadapi permasalahan dalam pencapaian kinerja. Data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2023–2024 pada instansi X menunjukkan bahwa target pendapatan daerah tidak tercapai meskipun jumlah wajib pajak meningkat. Pada tahun 2024, target sebesar Rp 2,658 triliun, namun hanya terealisasi sebesar Rp 2,398 triliun.

Hasil pra-survey kinerja pegawai di lokasi penelitian menunjukkan kualitas kerja yang tidak memenuhi target capaian dan kemampuan dalam mengerjakan tugas pada kuantitas tertentu yang diberikan masih belum maksimal. Kinerja pegawai sangat penting karena mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi dapat dicapai. Evaluasi kinerja secara berkala dibutuhkan agar organisasi mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan SDM (4).

Fenomena di Instansi XYZ menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan standar kerja. Beberapa pegawai menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta pelatihan kerja yang dilaksanakan belum merata. Hasil pra-survei menunjukkan pengetahuan dan keahlian pegawai perlu ditingkatkan. Peningkatan kompetensi karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan (5). Kompetensi diperlukan untuk menciptakan tenaga kerja pegawai negeri sipil yang berdedikasi dan berorientasi pada pelayanan (6).

Selain itu, permasalahan beban kerja juga muncul. Jumlah pegawai yang terbatas tidak sebanding dengan volume pekerjaan, terutama pada kegiatan pelayanan publik di lapangan yang membutuhkan keterlibatan intensif pegawai. Kondisi ini menimbulkan ketidakefisienan kinerja serta tekanan kerja yang tinggi. Beban kerja berlebih dapat berdampak negatif hingga menyebabkan kelelahan fisik maupun mental (7). Pada dasarnya, beban kerja dirasakan pegawai karena sekumpulan tugas dan proses yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan (8).

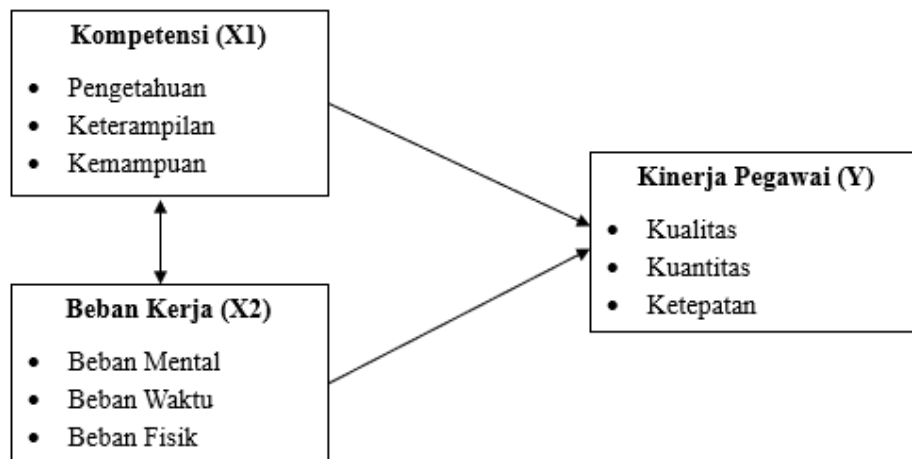
Hasil pra-survei memperkuat fenomena tersebut. Sebanyak 53% responden menyatakan kualitas kinerja pegawai belum memenuhi target, 58% menilai kompetensi pegawai belum sesuai standar organisasi, dan 61% mengakui adanya beban kerja yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Instansi XYZ, sekaligus memberikan rekomendasi dalam rangka meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan pelayanan publik. Secara lebih rinci, kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada Gambar 1. Pengembangan hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 1: Paradigma Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner *online* (Google Form) kepada 216 pegawai di Instansi X, dengan mengambil sampel 68 responden yang ditentukan melalui teknik *probability sampling* dengan pendekatan *sample random sampling*.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, melalui uji

asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat yang diperlukan agar analisis regresi linier berganda dapat memberikan estimasi yang akurat dan tidak bias. Pengujian asumsi klasik terdiri dari, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil perhitungan dari uji asumsi klasik dapat diuraikan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov yaitu apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka model regresi terdistribusi secara normal. Hasil dari uji

normalitas dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa

variabel yang diteliti telah berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi $0.200 > 0.05$.

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden	Signifikansi	Keterangan
180	0.200	Normal

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Indikator yang digunakan adalah nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana $VIF > 10$ menunjukkan adanya multikolinieritas. Model

regresi yang baik ditandai dengan tidak adanya korelasi antarvariabel bebas. Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,01 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 2: Hasil Uji Multikolinieritas

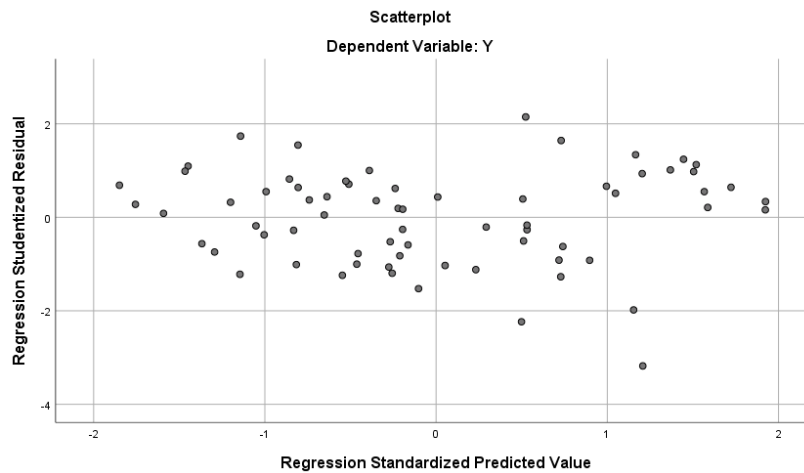
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0.562	1.778	Non Multikolinieritas
Beban Kerja	0.562	1.778	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai variabel independen dalam model regresi. Apabila tidak terdapat variabel yang signifikan maka

dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan Gambar 2, seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengolahan data untuk mengetahui hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hasil

pengolahan data ditunjukkan pada Tabel 3, dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,219 + 0,780 X1 + 0,919 X2 \dots\dots(2)$$

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	UnstandardizedCoefficient	t	Sig.
(Constant)	4.219	1.590	0.117
Kompetensi	0.780	3.585	0.001
Beban Kerja	0.919	6.536	0.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Uji F

Pengujian statistik uji yang digunakan yaitu Uji F untuk mengetahui pengaruh simultan (bersama-sama) semua variabel independen terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan hasil dari uji F atau uji Anova didapatkan hasil seperti pada Tabel 4.

Tabel 4: Uji F (ANOVA)

F	Sig.	Keterangan
78.989	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Uji T

Pengujian statistik uji yang digunakan yaitu Uji T untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan hasil dari uji T didapatkan hasil seperti pada Tabel 5.

Tabel 5: Uji T

F	Sig.	Keterangan
Kompetensi	0.001	Signifikan
Beban Kerja	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu metrik yang digunakan untuk menilai seberapa baik sebuah model menjelaskan

variasi variabel dependen. Nilai yang berkisar antara 0 hingga 1 ini diperoleh dari persentase koefisien korelasi yang dikuadratkan (0-100%).

Tabel 6: Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0.703	0.694

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Nilai R^2 sebesar 0,703, maka kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,703 atau 70,3% terhadap kinerja pegawai. Sisanya, sebesar 29,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas atau diteliti dalam studi ini.

Pembahasan

Hasil Analisis Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara deskriptif, kompetensi

pegawai berada pada kategori baik, namun masih ditemukan kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan standar kerja yang ditetapkan instansi. Sementara itu, beban kerja cenderung tinggi karena jumlah pegawai yang terbatas tidak sebanding dengan volume pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada pencapaian kinerja pegawai yang hanya berada pada kategori cukup baik.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,713 menunjukkan pengaruh positif terhadap

keputusan kinerja pegawai. Uji t menghasilkan signifikansi 3,585, lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kompetensi yang memadai membuat pegawai mampu memahami tugasnya, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta beradaptasi dengan dinamika pekerjaan yang kompleks.

kompetensi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja individu (9). Kinerja pegawai akan lebih optimal apabila kompetensi teknis dan manajerialnya sesuai dengan standar organisasi (10).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien beban kerja sebesar 0,803 menunjukkan pengaruh positif terhadap keputusan kinerja pegawai. Uji t menghasilkan signifikansi 6,536, lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang proporsional dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sedangkan beban kerja yang berlebihan menimbulkan tekanan yang berdampak pada penurunan kualitas kerja.

Beban kerja yang tidak seimbang cenderung menimbulkan stres kerja sehingga menurunkan kualitas kinerja (11). Namun penelitian lain menunjukkan hasil yang

berbeda, yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan, penurunan akurasi, tekanan emosional dan penurunan motivasi menjadi faktor-faktor yang merugikan kinerja (12).

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uji F simultan menunjukkan nilai $F = 78,989$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Kombinasi antara kompetensi yang kuat dan beban kerja yang sesuai merupakan faktor dominan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan jika kompetensi individu diimbangi dengan distribusi beban kerja yang adil.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kompetensi yang dominan dimiliki pegawai yaitu mempertimbangkan berbagai informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan agar berjalan sesuai yang diharapkan, namun dari segi pengetahuan dan

keterampilan teknik sesuai dengan standar kerja masih dalam kategori cukup baik dan perlu upaya peningkatan menjadi lebih kompeten.

Beban kerja yang dirasakan pegawai berpacu pada waktu dalam melayani masyarakat perlu bekerja cekatan, sedangkan pada fasilitas kesehatan yang disediakan cukup baik untuk mendukung kesejahteraan pegawai.

Kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik dengan peningkatan kerja yang dirasakan jika dilakukan dengan bekerjasama, dampak positif tersebut diharapkan dapat mencapai target kerja dan juga waktu pengerjaan yang lebih cepat.

Kontribusi variabel kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai cukup besar, sehingga peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan kompetensi serta distribusi beban kerja yang lebih proporsional menjadi strategi penting untuk mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Firdaus V, Oetarjo M. Buku Ajar Manajemen Kompensasi. Buku Ajar Manajemen Kompensasi. 2023.
2. Susilawati S, Lilyana F. The Influence Of Work Family Conflict And Work Life Balance On The Performance Of Female Employees At Pt. Xap. Jogjakarta; 2024 Nov.
3. Nafiudin, Nurjanah S, Tjalla A, Suparno S, Febriantina S, Andari A, Et Al. Study Of Workload And Employee Competence Towards Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. 2023 Sep 1;14(02):1–11.
4. Rival Arif, Wawan Prahiawan. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi). 2024 Feb;06(1):22–9.
5. Riyantisa Y, Survival. The Effect Of Competence And Workload On Employee Performance Mediated By Work Motivation [Internet]. 2024. Available From: [Https://Jmrs.Optima-Science.Com/Index.Php/Jmrs](https://Jmrs.Optima-Science.Com/Index.Php/Jmrs)
6. Ha I. The Impact Of Work Environment And Competence On Employee Performance. Advances In Human Resource Management Research. 2023 May 31;1(2).
7. Kobis Ys, Fanggidae Re, Timuneno T. Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi Effect Of Workload And Job Stress On Employee Performance. 2023;11(1):48–56. Available From: [Https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Eku](https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Eku)
8. Putu Eka Suadnyana Putra I, Ketut Kusumawijaya I, Putu Santika I. The Influence Of Workload And Competence On Employee Performance Through Satisfaction As An Intervening Variable (Study On The Inpatient Installation Of Rsu Negara). Arrus Journal Of Social Sciences And Humanities [Internet]. 2025;5(4). Available From: [Https://Doi.Org/10.35877/Soshum4081](https://Doi.Org/10.35877/Soshum4081)
9. Firmansyah R, Nugrohoseno D. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 10, Jurnal Ilmu Manajemen. 2022.
10. Budiyanto Ne, Indarto I, Budiati Y. Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Kpp Madya Dua

Semarang. Manajemen Dan Bisnis. 2024;6(2):20–33.

Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Jmmni/Article/View/1302

11. Patta M, Firman A, Mustaking. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia [Internet]. 2021;2(5):686–97. Available From: <https://E->
12. Anggraini P, Ahadiat A, Mardiana N. The Influence Of Competence And Workload On Employee Performance In An Indonesian Customs Office: The Mediating Role Of Job Satisfaction [Internet]. International Journal Of Business And Technology Studies And Research. 2025 Jan. Available From: [Http://Www.Ijbtsr.Org](http://www.ijbtsr.org)