

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS)
PROVINSI MALUKU**

Sherly Rutumalessy
Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon
sherlyrutumalessy78@gmail.com

Abstract

The Central Statistics Agency (BPS) has the task of providing quality statistical data and information: complete, accurate, up-to-date, sustainable and relevant to data users. Quality statistical data and information is a reference for policy formulation efforts in preparing plans, monitoring and evaluating programs so that the targets that have been set can be achieved precisely and effectively.

This research aims to find out how workload affects employee performance. The analysis technique used is simple linear regression analysis to determine the extent of the influence of workload on employee performance.

Based on the results of statistical tests, it can be clearly seen that the independent variable has an effect on the dependent variable. The influence given by the independent variable is negative, meaning that if there is a decrease in workload it will increase employee performance.

Keywords: workload, employee performance

Abstrak

Badan Pusat Statistik (BPS) mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas: lengkap, akurat, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan bagi pengguna data. Data dan informasi statistik yang berkualitas merupakan rujukan bagi upaya perumusankebijakandalam menyusun perencanaan, melakukan pamantauan dan mengevaluasi program-program agar sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan tepat dan efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat negatif artinya jika ada penurunan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: beban kerja, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, Menurut Munandar(2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Menurut Sunarso (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja dapat diartikan sebagai salah satu unsur masalah yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Karena jika masalah beban kerja tidak diperhatikan maka hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerja yang kurang baik.

Pada BPS Provinsi Maluku dibagian statistik distribusi dapat dilihat bahwa tugas atau tuntutan pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuan pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan informasi bahwa bidang statistik distribusi memiliki 7 orang pegawai, dan rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari kerja yaitu : Memeriksa hasil kegiatan survey harga pedesaan, memeriksa hasil kegiatan harga produsen bulanan, melaporkan hasil kegiatan lapangan, melakukan pengumpulan data hasil pengolahan survei harga perdagangan besar dari BPS kabupaten atau kota, melakukan kegiatan pengumpulan data survei volume penjualan eceran beras,melakukan entri data dokumen hasil survey angkutan jalan raya. Maka kurangnya pegawai dibidang

statistik distribusi akan memberi dampak masalah pada beban kerja yang akan meningkat. Terhadap kegiatan kerja yang dilakukan oleh staf statistik distribusi adalah sudah diluar jam kerja/lembur. Waktu lembur staf pegawai distribusi yaitu jam 16:30 sampai jam 18:00, kegiatan kerja yang dilakukan ketika itu yaitu, menyusun kuesioner STKU (survey triwulan kegiatan usaha), entri data survei harga perdagangan besar perusahaan, entri data statistik harga konsumen (SHK), melakukan entri data dokumen hasil pengumpulan data transportasi laut, memeriksa hasil kegiatan survey harga pedesaan, memeriksa hasil kegiatan harga produsen bulanan, melaporkan hasil kegiatan lapangan, melakukan mengumpulkan data hasil pengolahan survei harga perdagangan besar dari BPS kabupaten atau kota, melakukan entri data dokumen hasil penghunian kamar hotel, dampak terhadap kinerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan 1 hari menjadi terbengkalai hal tersebut disebabkan karena ada beban pekerjaan yang lain harus dilakukan.

Berikut ini adalah tabel penilaian capaian kinerja pegawai :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Capaian Sasaran Kinerja Pegawai
Bidang Statistik Distribusi BPS Provinsi Maluku.

No	Kegiatan tugas tambahan	Target	Realisasi	Persentase Rata-rata Selesai Dikerjakan (%)
1	Mengatur alokasi dokumen survei harga produsen	110	98	89%
2	Melakukan validitasi pengolahan secara manual dengan memeriksa dan melakukan editing-coding isian dokumen hasil survei statistik	19	15	78,9%
3	Mengatur alokasi dokumen survei harga pedesaan bulanan per Kab/ Kota	180	172	95,5%
4	Melakukan entri data survei statistik keuangan badan usaha milik daerah tahunan	55	47	85,4%
5	Memeriksa hasil kegiatan survey harga pedesaan	230	218	94,7%
6	Melakukan entri data dokumen hasil penghunian kamar hotel.	18	17	94,4%
7	Menyusun kuesioner STKU, (survei triwulan kegiatan usaha)	225	190	84,4%
8	Melakukan pengumpulan data hasil pengolahan survei harga perdagangan besar di Bps kabupaten/kota	20	16	80%

Sumber: BPS Provinsi Maluku

Pada data capaian kinerja yang didasarkan pada realisasi kerja pada tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa semua kegiatan atau tugas kerja terlealisasi namun tidak 100%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Bidang statistik distribusi walaupun telah terlaksana namun masih belum maksimal karena belum tuntas dalam merealisasikan kegiatan dan tugas yang sudah ditetapkan.

Salah satu indikator beban kerja adalah target yang harus di capai (Soejipto 2014). Pada bidang distribusi kurang maksimal dalam menjalankan proses kerja sehingga beban kerja yang dijalankan kurang optimal. Hal ini bisa dilihat pada realisasi capaian kinerja pegawai yang belum mencapai pada kapasitas yang di tentukan.

Kinerja pegawai sangat penting dalam berkembangnya sebuah instansi atau organisasi, Suatu instansi bekerja dikatakan baik, jika instansi dapat mencapai tujuannya. Maka sangat diperlukan untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik guna meningkatkan prestasi atau hasil kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2012), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: “Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja” dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian beban kerja

Menurut Danang Sunyoto, (2013). Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Arika, (2011). Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan produktif sebagai suatu tujuan hidup. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

2.2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Soleman, (2011). Secara umum hubungan antara beban dan kapasitas kerja dipengaruhi berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun eksternal :

1. Beban kerja faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi: (task) tugas fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja, tingkat kesulitan kerja.

- a) Organisasi kerja, organisasi kerja meliputi : lamanya waktu kerja, istirahat , shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- b) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Beban kerja faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor meliputi faktor somato (jenis kelamin umur, ukuran tubuh serta gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).

2.3. Indikator beban kerja

Menurut Soejipto, (2016). Indikator beban kerja meliputi :

- a) Target Yang Harus Dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Kondisi Pekerjaan
Mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya
- c) Standar pekerjaan
Kesan yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya.

2.4. Efek beban kerja

Menurut Setiawan dan Kuswati, (2006). Apabila beban kerja terus-menerus bertambah tanpa ada pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Manuaba, (2012). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan, baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas dan pekerjaan terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja karyawan.

2.5. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2014). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara, (2011). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut MangkuPrawira dan Hubies, (2012). Kinerja karyawan adalah suatu proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.6. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2011) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan, dalam hal keahlian.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam hal menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan penggerak diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. unsur-unsur penilaian kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2014). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan
Kinerja dapat diukur dengan kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam sebuah perusahaan
2. Prestasi kerja
Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kedisiplinan
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukurnya kinerjanya.
4. Kreativitas
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerja sama
Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.
6. Kecekapan
Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
7. Tanggung jawab
Kinerja karyawan juga bisa diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

2.7. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2014). Indikator kinerja karyawan terdiri dari :

1. Kuantitas. Adalah besarnya volume beban kerja karyawan.
2. Kualitas. Adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.
3. Personaliti. Merupakan kepribadian masing-masing.
4. Ketepatan waktu. Adalah penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

2.8. Efek Kinerja

Menurut Umam, (2010). Beberapa efek dan adanya kinerja adalah :

1. Pencapaian target
Pada saat karyawan dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dan target maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
2. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu memiliki kesetiaan, kesadaran, melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan, semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

3. Pelatihan dan pembangunan
Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pembangunan. Sebaiknya, bila semakin buruk kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi kebutuhan karyawan tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
4. Promosi
Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk mempromosikan karyawan.
5. Berperilaku positif
Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
6. Peningkatan organisasi
Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2.9. Hubungan Antara Beban kerja dengan Kinerja

Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas (Kahneman 1973 dalam Waar 2002 : 33). Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

3. METODOLOGI

Lokasi penelitian adalah Badan Pusat Statistik (BPP) Provinsi Maluku Jl. Wolter Mongensidi-Passo, Baguala, kota Ambon, Maluku. Jenis data kuantitatif yang diperlukan berupa data target dan realisasi sasaran kerja pegawai. Data lainnya berupa data hasil kuesioner. Data ini merupakan data primer yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner, observasi dan wawancara. Untuk memecahkan masalah yang diteliti dalam penelitian ini maka teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Variabel

Agar dapat mengetahui pendapat atau persepsi yang diberikan responden pada masing-masing variabel beban kerja dan kinerja pegawai maka dilakukan analisa deskripsi persentase terhadap hasil tanggapan responden pada masing-masing pernyataan.

1. Variabel Beban Kerja

Dalam mendeskripsikan variabel beban kerja maka dapat dilihat pada frekuensi hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja :

Tabel 4.1
Deskripsi Variabel Beban Kerja

X	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1	0	0	2	28,6	3	42,9	2	28,6	0	0	7	100
X.2	0	0	0	0	1	14,3	6	85,7	0	0	7	100
X.3	0	0	2	28,6	1	14,3	3	42,9	1	14,3	7	100
X.4	1	14,3	1	14,3	2	28,6	2	28,6	1	14,3	7	100
X.5	0	0	2	28,6	1	14,3	4	57,1	0	0	7	100
X.6	0	0	0	0	0	0	3	42,9	4	57,1	7	100
X.7	0	0	0	0	5	71,4	2	28,6	0	0	7	100
X.8	1	14,3	6	85,7	0	0	0	0	0	0	7	100
X.9	3	42,9	2	28,6	1	14,3	1	14,3	0	0	7	100

Sumber : Hasil Tabulasi Kuesioner

2. Variabel Kinerja Pegawai

Maka untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai di Bidang Statistik Distribusi Kantor BPS Provinsi Maluku dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Y	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	0	0	0	0	1	14,3	5	71,4	1	14,3	7	100
Y.2	0	0	1	14,3	5	71,5	1	14,3	0	0	7	100
Y.3	0	0	0	0	2	28,6	4	57,1	1	14,3	7	100
Y.4	0	0	0	0	0	0	5	71,4	2	28,6	7	100
Y.5	0	0	0	0	1	14,3	6	85,7	0	0	7	100
Y.6	0	0	3	42,9	2	28,6	2	28,6	0	0	7	100
Y.7	0	0	0	0	1	14,3	5	71,4	1	14,3	7	100
Y.8	0	0	4	57,1	1	14,3	2	28,6	0	0	7	100
Y.9	0	0	1	14,3	2	28,6	2	28,6	2	28,6	7	100

Sumber : Hasil Tabulasi Kuesioner

4.2. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Adapun uji validitas untuk variabel beban kerja (X) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,836	0,7545	Valid
2	0,931	0,7545	Valid
3	0,764	0,7545	Valid
4	0,793	0,7545	Valid
5	0,782	0,7545	Valid
6	0,847	0,7545	Valid
7	0,926	0,7545	Valid
8	0,763	0,7545	Valid
9	0,903	0,7545	Valid

Sumber: Data diolah spss 22.0

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 9 mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,7545, sehingga semua item pernyataan pada variabel beban kerja valid.

Sedangkan uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,818	0,7545	Valid
2	0,907	0,7545	Valid
3	0,800	0,7545	Valid
4	0,854	0,7545	Valid
5	0,928	0,7545	Valid
6	0,764	0,7545	Valid
7	0,827	0,7545	Valid
8	0,798	0,7545	Valid
9	0,789	0,7545	Valid

Sumber: Data diolah spss 22.0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 9 mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,7545, sehingga semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai valid.

2. Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas untuk variabel beban kerja (X) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (beban kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,734	9

Sumber: data diolah spss 22.0

Dengan nilai minimum cronbach alpha sebesar 0.60 maka hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel beban kerja adalah sebesar 0,734. Dengan demikian seluruh pernyataan untuk variabel beban kerja, dinyatakan reliabel.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (kinerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,628	9

Sumber: data diolah spss 22.0

Dengan nilai minimum cronbach alpha sebesar 0.60 maka hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,628. Dengan demikian seluruh pernyataan untuk variabel kinerja, dinyatakan reliable.

4.2. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Setelah dilakukan uji normalitas dengan menggunakan spss, dihasilkan nilai signifikansi dari uji kolmogorov – smirnov dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60,8571
	Std. Deviation	3,23669
Most Extreme Differences	Absolute	,219
	Positive	,219
	Negative	-,117
Test Statistik		,219
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah spss 22.0

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi

b. Uji Multikolinearitas

. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multi kolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multi kolinearitas.

Tabel 4.8
Hasil uji multi kolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistiks	
	Tolerance	VIF
1 Beban Kerja	1,350	1,250

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Melihat hasil pada tabel, hasil perhitungan uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,250 < 10 dan nilai 1,350 > 0,10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas

2.Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Adapun hasil dari uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.167	11.524		3.659	,134
	Beban Kerja	-.534	.418	-.496	-1.277	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

el 4.9 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 42.167 sedangkan nilai beban kerja (koefisien regresi) sebesar -0,534. Dari hasil tersebut dapat di masukan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 42.167 - 0.534X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 42.167. Nilai ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja (X) bernilai nol, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 24,231. Sedangkan nilai b yaitu sebesar -0.534 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan variabel beban kerja sebesar satu satuan, maka variabel kinerja akan menurun sebesar 0,534 satuan. Selain itu terlihat tanda negatif (-) yang berarti adanya pengaruh yang negatif antara beban kerja dengan kinerja pegawai. Dan berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 4.10
Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473 ^a	,305	294	3,016

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Data diolah spss 22.0

Dari hasil table 4.10 menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu 0,473. Dari ouput tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,305 atau senilai 30,5% besaran nilai persentase yang dipengaruhi variabel bebas (beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja

pegawai), dan sisanya 69,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat negatif artinya jika ada penurunan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada penelitian terdahulu LH Lukito. IM Alriani yang judul penelitiannya Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Penelitian ini menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya setiap beban kerja dapat menurunkan kinerja pegawai, jika adanya penurunan pada beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Statistik Distribusi Kantor BPS Provinsi Maluku yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, maka dapat diajukan saran kepada pimpinan Bidang Statistik Distribusi Kantor BPS Provinsi Maluku agar dapat memberikan keringanan bagi pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi beban kerjanya dengan cara menambah jumlah staf/pegawai pekerjaan pada Bidang Statistik Distribusi Kantor BPS Provinsi Maluku, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai sasaran kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar Ansori, 2018. Manajemen sumber daya manusia human resources.
- Arika, 2011. Jurnal artikel Analisis beban kerja di tinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Buku seru.
- Ghojali, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20. Semarang : Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Akasara.
- Ilyas, 2000. Perencanaan Sumber Daya Manusia PT (Teori, Metode dan Formula). Jakarta. Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Mangkunegara, 2011 Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangku Prawira dan Habies 2007, Manajemen Mutu dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Manuaba, 2012. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta. Rinek Cipta.
- Moeijat, 2004. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung : Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Munandar, 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.
- Robbins S, 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prenhalindo.
- Santosa dan Ashari, 2005. Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12. Jakarta: PT. Alex Media Kumputindo.
- Soetjipto, Budi W. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Amara Book.
- Soleman, 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unipatti Poka) Jurnal Arika, Vol. 05 No 02 (Agustus 2011) ISSN : 1978-1105.
- Sudjuna, 2003. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi bagi Peneliti. Bandung : Tarsito.
- Sudiharto, S. 2017. Beban Kerja Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Dahlia Badan Rumah Sakit Daerah. (Brsd) Bandung : Universitas Diponegoro. Hal. 22
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunarso, 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4. No 1.

Umam, 2010. Perilaku Organisasi. Bandung :Pustaka Setia.

<https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html> (diakses pada 10 november 2019.17.55)

<https://www.spssindonesia.com/>(diakses 28 november 2019. 09.22).

PP. NO 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.