

## Analisis Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu

### *The Employee Performance Analysis at the Ogan Komering Ulu District Food Security Service*

**Tara Merlenda, Tati Herlina**

Prodi Manajemen Universitas Baturaja

\* corresponding email : [taramerlenda@gmail.com](mailto:taramerlenda@gmail.com)

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Sampel penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda yang menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji T dan uji F. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa beban kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) baik secara parsial maupun simultan. Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah beban kerja. Nilai *R Square* sebesar 0,997 dapat dilihat bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh beban Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 99,7 %.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of workload and work motivation on the performance of employees of the Food Security Service of Ogan Komering Ulu Regency. The sample of this research is all Civil Servants of the Food Security Service of Ogan Komering Ulu Regency, totaling 32 people. The analytical method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis using validity and reliability tests as well as T test and F test. This study found that workload ( $X_1$ ) and work motivation ( $X_2$ ) had a significant effect on employee performance ( $Y$ ), either partially or simultaneously. The most influential variable in this research is workload. R Square value of 0.997 can be seen that the percentage contribution of the influence of workload and work motivation on employee performance is 99.7%.*

**Keywords: Workload, Work Motivation and Employee Performance**

---

## PENDAHULUAN

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan bagian pemerintah yang berperan dalam melaksanakan dan bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan ketahanan pangan di wilayah masing-masing dan mendorong keikutsertaan masyarakat dalam penyelenggaraan kesehatan pangan dilakukan dengan memberi informasi dan pendidikan ketahanan pangan, meningkatkan motivasi masyarakat, membantu kelancaran penyelenggaraan ketahanan pangan dan meningkatkan kemandirian ketahanan pangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering membutuhkan pegawai yang memiliki beban kerja yang efektif serta motivasi yang tinggi agar mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 1. Persentase Hasil Observasi Awal

NO	Beban Kerja (X <sub>1</sub> )			
	Pernyataan	Alternatif Jawaban	F	%
1	Apakah anda sangat merasa nyaman dengan kondisi pekerjaan saat ini?	Ya	3	30
		Tidak	7	70
2	Apakah waktu kerja anda telah sesuai dengan beban kerja yang anda pilih?	Ya	3	30
		Tidak	7	70
3	Dalam bekerja apakah seimbang antara waktu penyelesaian, target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan?	Ya	1	10
		Tidak	9	90

		Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )		
4	Apakah anda mendapat penghargaan dari atasan atas prestasi kerja yang anda capai?	Ya	1	10
		Tidak	9	90
5	Apakah Jalinan kerjasama diantara pegawai selama ini dapat membuat anda merasa nyaman?	Ya	6	60
		Tidak	4	40
6	Apakah anda mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan?	Ya	-	-
		Tidak	10	100

Berdasarkan observasi awal pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu bahwa pegawai mempunyai keterbatasan dalam beban kerja yang belum efektif. Misalnya terjadi tidak keseimbangan antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan oleh pimpinan. Karena apabila pegawai diberikan beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan mereka maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan secara fisik maupun moral, Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress* (Tarwaka, 2011).

Selain beban kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi Hakim (2006). Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1, Permasalahan yang

terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU adalah minimnya pemberian *reward* dan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi. Faktor motivasi lainnya yang juga kurang optimal yaitu pada pemenuhan kebutuhan akan afiliasi, dapat dilihat dari hubungan kerja yang kurang terjalin dengan baik antara bawahan. Begitu pula sesama bawahan, terlihat kurang adanya kesediaan membantu bagi pegawai yang membutuhkan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas guna mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawainya, maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja merupakan proses penetapan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk waktu tertentu. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:64), beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak

dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan, kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja terlalu banyak. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai kemampuan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai juga pencapaian organisasi itu sendiri.

### **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja adalah penciptaan gairah bekerja dengan memberikan daya penggerak yang bertujuan agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2010). Hakim (2004) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

## **METODOLOGI**

Ruang lingkup penelitian ini adalah menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU, dengan batasan variable bebas yang diteliti adalah beban kerja dan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini disebut penelitian populasi karena jumlah sampel kurang dari 100 yakni seluruh pegawai PNS Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu berjumlah 32 pegawai. (Sumber: Sekretariat Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu, 2020).

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid namun jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid (Sugiyono, 2013:172).

#### **Uji Reliabilitas**

Suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) jika jawaban responden dalam kuesioner konsisten dari waktu ke

waktu dengan nilai koefisien reliabilitas atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih.

### **Transformasi Data**

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal (Ridwan dan Sunarto, 2010: 21).

### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan

terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi (Ghozali, 2011: 57-69).

### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan Uji t, Uji F, dan koefisien determinasi. Uji secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

### **HASIL**

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil uji instrumen, semua item pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

Uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi (*asympt. Sig. 2-tailed*) yaitu 0,407 lebih besar dari 0,05, tidak terjadi

multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai VIF  $< 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  artinya tidak ada hubungan antara variabel beban kerja dengan motivasi kerja sedangkan hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai sig beban kerja, motivasi kerja sebesar 0,108 dan 0,141  $> 0,05$  yang membuktikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil penelitian ini secara parsial memiliki nilai t-hitung (36,714)  $>$  t-tabel (2,04523) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung (3,678)  $>$  t-tabel (2,04523) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan koefisien nilai f-hitung sebesar 4596,025 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,33 hal ini berarti  $F_{hitung} > f_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dari penelitian ini diketahui bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari beban kerja dan motivasi kerja. Dengan demikian kedua hal tersebut memiliki pengaruh yang kuat

dalam peningkatan kinerja pegawai.

Nilai *R Square* sebesar 0,997 dapat dilihat bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh beban Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 99,7 % sedangkan sisanya 0,03 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti sarana pendukung dan supra sarana serta kualitas dan kemampuan karyawan (Widodo, 2015:133).

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai, artinya dengan penerapan beban kerja yang baik di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten OKU akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang semakin baik. Oleh karena itu semakin tepat dalam memberikan pekerjaan kepada setiap pegawai yang sesuai dengan fungsi dan peran nya dan di dukung kondisi pekerjaan yang baik akan mampu mendukung pelaksanaan kegiatan operasional instansi agar berjalan dengan optimal, serta target yang ditetapkan instansi harus jelas dan rasional, dengan demikian akan semakin optimal hasil kinerja yang dihasilkan pegawai kepada instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2012:64), yang mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri

seseorang sehingga menimbulkan stress.

Hal ini disebabkan, kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja terlalu banyak. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai kemampuan pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai juga pencapaian organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini juga terdapat bahwa motivasi kerja juga mempunyai peranan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu, karena apabila pimpinan Dinas Ketahanan Pangan memberikan motivasi kepada pegawai nya maka mengakibatkan kinerja pegawai ada peningkatan dalam bekerja. Disisi lain pimpinan juga harus mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara serius, agar hasil yang diperoleh maksimal bisa dengan memberikan apresiasi atau penghargaan bagi pegawai yang produktif serta memberikan arahan jika pegawai mengalami kendala dalam melaksanakan tugas. Semakin besar motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hakim (2004) menyebutkan salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan membuahkan hasil atau kinerja yang baik dan berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti-peneliti sebelumnya antara lain Juniarti dan Doloksaribu (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil uji hipotesis statistik secara parsial (uji t) diperoleh bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan (uji F) diperoleh bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Wahyuni (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang.

## SIMPULAN

1. Secara parsial dan simultan Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah beban kerja.
2. Nilai *R Square* sebesar 0,997 dapat dilihat bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh beban Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 99.7 % sedangkan sisanya 0.03 % ditentukan oleh variabel lain yang

tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti sarana pendukung dan supra sarana serta kualitas dan kemampuan karyawan (Widodo, 2015:133).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Dan Bisnis Indonesia (JRBI) 2 (2)*, 165-180.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R.. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1<sup>st</sup> ed)*. Jakarta : Penebar Suadaya.
- Riduwan, Sunarto.2010. *Metode dan Teknik MenyusunTesis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :CAPS.
- Tarwaka. 2011. *Ekonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarata : Harapan Press.
- Wahyuni, D. S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(20).
- Widodo. 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.