

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN LAU KABUPATEN MAROS

Armawati^{*1}, Asri², Muhammad Idris³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}armalanaidi@gmail.com, ²drasriwawo01@gmail.com, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 54 orang dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 60,384 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,79. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Selanjutnya, variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,421.

Kata kunci : Kompetensi, Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, work discipline and workload partially and simultaneously on employee performance at the Lau District Office, Maros Regency. The population in this study were all employees of the Lau District Office, Maros Regency, totaling 54 people with the consideration that the data and information needed were easier to obtain and more accurate and very relevant to the subject matter that was the object of this study. Because the population is less than 100 people, the sample is determined by saturated sampling technique (census). So that the number of samples used in this study were 54 respondents. The use of the entire population as a research sample is known as saturated sampling or census technique. Data collection techniques were carried out through questionnaires where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale. The results of this study indicate that competence, work discipline and workload partially each have a positive and significant effect on employee performance at the Lau District office, Maros Regency. From the results of the F test or simultaneous testing, it shows that F_{count} is 60,384 and F_{table} is 2,79. So it shows that $F_{count} > F_{table}$ with a significance of $0,000 < 0,05$. These results indicate that competence, work discipline and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at the Lau District office, Maros Regency. Furthermore, the competency variable is the variable that has the most dominant influence with a beta value of 0,421.

Keywords: Competency, Work Discipline, Workload and Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi serta merupakan penggerak utama organisasi. Dalam organisasi, sumber daya manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam bentuk keunggulan dan kemajuan yang ada. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja menjadi rutinitas dan kegiatan utama di semua organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu usaha karena memiliki peran aktif secara efektif dan efisien dalam setiap kegiatan organisasi. Suatu usaha dapat dikatakan berhasil ditentukan oleh sumber daya yang berada didalam organisasi baik yang menggerakkan maupun yang digerakkan. Organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila sumber daya yang bekerja didalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk mampu memilih sumber daya manusia yang berkualitas sesuai kualifikasi Organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi.

Menurut Istijanto (2014) Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran atau absendi, dan kemampuan bekerjasama. Bangun (2012) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk

kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu hal yang penting dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam dunia kerja. Ketika orang-orang yang berkerja dalam suatu organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Menurut Moerheriono (2010), kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2005) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini karena kompetensi dapat mencerminkan kemampuan pegawai untuk menjalin kerja sama serta berinteraksi dengan orang lain dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Kompetensi yang rendah terlihat dari kurangnya kemampuan pegawai untuk berinteraksi dengan masyarakat, sehingga kurang mampu dalam meyakinkan masyarakat.

Selanjutnya, disiplin kerja adalah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja sangat penting dalam mendukung terselesaikannya pekerjaan seorang pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu, tepat sasaran, efektif dan efisien yang akan berdampak langsung pada kinerja pegawai tersebut. Menurut Hamali (2016) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan, Hasibuan dalam Sinambela (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja menunjukkan sikap suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan

organisasi. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam suatu organisasi dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Setiap organisasi harus menerapkan disiplin kerja untuk para pegawai, dengan kedisiplinan tersebut maka tugas-tugas yang diberikan akan diselesaikan pegawai dengan baik, tepat waktu, dan penuh dengan rasa tanggung jawab. Menurut Hasibuan (2009) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, serta masyarakat.

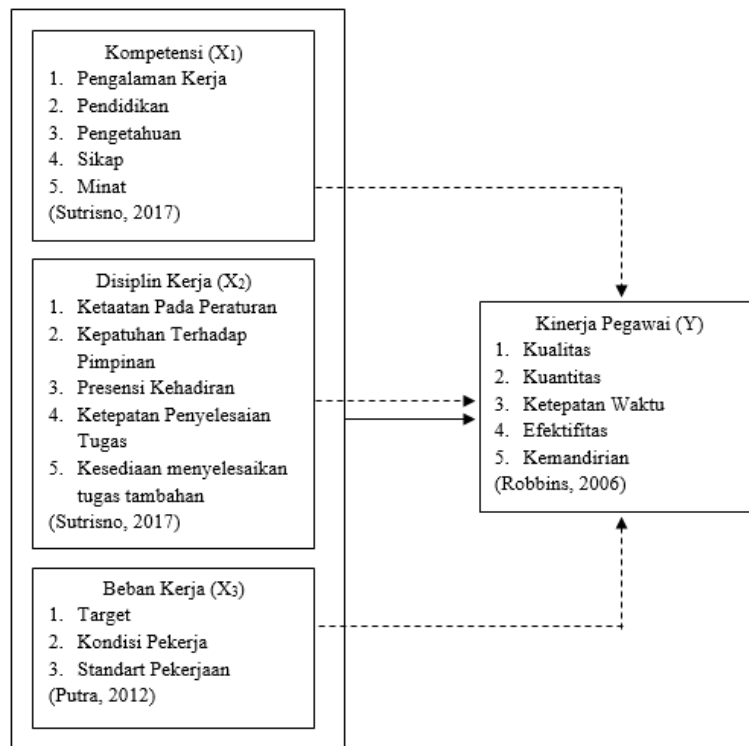
Selanjutnya, ada beban kerja yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Menurut Mardiyanto (2008) beban Kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dan juga beban kerja merupakan sesuatu yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu untuk dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif beban kerja dapat diterjemahkan sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah dari keseluruhan aktivitas yang digunakan. Sedangkan Moekijat (2008) mengemukakan bahwa untuk dari sudut pandang subyektif beban kerja merupakan ukuran/patokan yang digunakan oleh seseorang terhadap pernyataan tentang beban dari pekerjaan yang berlebih, ukuran tekanan pekerjaan, serta kepuasan dari pekerjaan tersebut.

Robbins (2003) mengemukakan bahwa beban kerja akan memiliki nilai positif ataupun nilai negatif berdasarkan dari bagaimana persepsi yang dibangun oleh pekerja tersebut. Persepsi tersebut dapat didefinisikan sebagai proses dimana individu dapat mengorganisasikan dan menafsirkan kesan dari indra mereka dalam memberikan makna pada lingkungannya sendiri. Menyadari hal tersebut, persepsi terhadap beban kerja merupakan hal cukup erat dalam hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana seorang individu akan memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan dari tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikannya dalam kurun waktu tertentu, hal ini memiliki dampak nilai positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulisan tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
2. Diduga kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
3. Diduga variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting, 2013).

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dengan perkiraan waktu penelitian yaitu selama bulan April – Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros yang berjumlah 54 orang dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus). Sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 responden.

Penggunaan seluruh jumlah populasi sebagai sampel penelitian disebut sebagai sampling jenuh atau teknik sensus.

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,268. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X_1)			
$X_{1.1}$	0,769	0,268	Valid
$X_{1.2}$	0,678	0,268	Valid
$X_{1.3}$	0,749	0,268	Valid
$X_{1.4}$	0,695	0,268	Valid
$X_{1.5}$	0,666	0,268	Valid
$X_{1.6}$	0,654	0,268	Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
$X_{2.1}$	0,745	0,268	Valid
$X_{2.2}$	0,681	0,268	Valid
$X_{2.3}$	0,620	0,268	Valid
$X_{2.4}$	0,598	0,268	Valid
$X_{2.5}$	0,842	0,268	Valid
$X_{2.6}$	0,806	0,268	Valid
Beban kerja (X_3)			
$X_{3.1}$	0,757	0,268	Valid
$X_{3.2}$	0,670	0,268	Valid
$X_{3.3}$	0,761	0,268	Valid
$X_{3.4}$	0,701	0,268	Valid
$X_{3.5}$	0,615	0,268	Valid
$X_{3.6}$	0,289	0,268	Valid
Kinerja (Y)			
$Y_{1.1}$	0,745	0,268	Valid
$Y_{1.2}$	0,701	0,268	Valid
$Y_{1.3}$	0,694	0,268	Valid
$Y_{1.4}$	0,727	0,268	Valid
$Y_{1.5}$	0,772	0,268	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$Y_{1.6}$	0,645	0,268	Valid

Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dikatakan reliabel jika variabel instrument memiliki *cronbach alfa* lebih dari 0,50. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,790	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,813	Reliabel
Beban kerja (X_3)	0,714	Reliabel
Kinerja (Y)	0,808	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu simultan kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan kinerja (Y). Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,429			
Kompetensi (X_1)	0,451	4,401	2,007	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,219	2,126	2,007	0,038
Beban kerja (X_3)	0,390	3,113	2,007	0,003

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

$$Y = 1,429 + 0,451X_1 + 0,219X_2 + 0,390X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 1,429. Artinya jika variabel kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) bernilai nol maka kinerja meningkat sebesar 1,429.
2. Variabel kompetensi (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,451. Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai kompetensi meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,451.
3. Variabel disiplin kerja (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,219. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai disiplin kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,219.

4. Variabel beban kerja (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,346. Artinya beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, dan jika nilai beban kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,346.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Kompetensi (X_1)	4,401	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	2,126	0,038
Beban kerja (X_3)	3,113	0,003

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai brikut:

- a. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Hasil pengujian kompetensi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,401 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,401 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

- b. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Hasil pengujian disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,038 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,126 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2,126 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,038 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

- c. Pengaruh beban kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Hasil pengujian beban kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,113 dan menggunakan taraf signifikansi (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,113 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,151	3	60,384	60,771	0,000
	Residual	49,682	50	0,994		
	Total	230,833	53			

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 60,771 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 60,771 $>$ f_{tabel} sebesar 2,79 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Uji Beta (Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Beta (Dominan)

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X_1)	0,421	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,219	0,038
Beban kerja (X_3)	0,346	0,003

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan beban kerja (X_3) maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros adalah variabel kompetensi (X_1) dengan nilai beta sebesar 0,421.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.886 ^a	0.785	0.772	0.997

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2
b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan tabel 7 diketahui hasil nilai R Square adalah sebesar = 0,785 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros adalah sebesar 78,5 % sedangkan sisanya 21,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensi nilai t_{hitung} (4,401) > t_{tabel} (2,007) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Pegawai tidak hanya dinilai kompetensinya saat ia masih menjadi kandidat pegawai, namun juga saat telah diterima dan bekerja dalam organisasi. Organisasi perlu beradaptasi dengan tren yang berubah sehingga untuk memperlancar semua perubahan, organisasi harus tahu persis *skills* dan kompetensi pegawai seperti apa yang sudah dimiliki dan apa yang masih kurang mereka miliki. Sebuah organisasi tentunya ingin terus berkembang, sehingga mereka membutuhkan pegawai yang juga ingin terus belajar untuk dapat tumbuh bersama. Pola pikir ingin terus belajar juga membantu pegawai beradaptasi di tengah perubahan industri yang berkembang pesat. Mereka juga memiliki peluang lebih baik untuk sukses dalam waktu lama. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel disiplin kerja nilai t_{hitung} (2,149) > t_{tabel} (2,126) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,038 < 0,05$. Artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Disiplin di kantor bukan hanya masalah dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan oleh organisasi. Memang, terkadang organisasi memberlakukan beberapa aksi pendisiplinan agar pegawai dapat terbiasa menjaga kedisiplinan. Padahal, perilaku disiplin akan terbentuk sendiri ketika pegawai dan manajemen memiliki rasa percaya satu sama lain. Hal ini juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bermaksud untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tetap berada di garis yang sama demi mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel beban kerja nilai $t_{hitung} (3,113) > t_{tabel} (2,007)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,003 < 0,05$. Artinya secara parsial beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Dalam persepsi pegawai, beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan kekuatan fisik dan aktivitas mental misalnya untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi dapat dirasakan pegawai, seperti pegawai yang memiliki tugas/pekerjaan ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya. Dan kinerja karyawan pun menjadi tidak efektif. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,429, artinya jika nilai variabel bebas (kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar 1,429. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $60,771 > F_{tabel} 2,79$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi adalah kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. Adapun variabel paling dominan adalah kompetensi (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,451.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
2. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
3. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros.
4. Kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros, dengan nilai $f_{hitung} (60,384) > \text{nilai } f_{tabel} (2,79)$.

5. Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai beta sebesar 0,421 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Bumitama, S., Firman, A., & Fitriany, F. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, MOTIVASI PERSONIL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 325-336.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta. Indeks.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: Pitutur*, Vol. 1, No.1.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Dirwan, D., Firman, A., Anka, N. A., & AS, S. A. (2024). Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 251-265.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, E. H. (2013). *Aplikasi Penjualan Berbasis Web (E-Commerce) Menggunakan Joomla Pada Mutiara Fashion*. Repository Universitas Widyatama Bandung.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.* Buku 2, Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.
- Hamali. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta. Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *Jurnal At-Tawassuth*, Vol. 4, No. 1.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irawati, R. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giken Precision Indonesia. *E-Journal Polbeng*, Vol. 5, No. 1.
- Istijanto. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia.
- Istijanto. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Khair, A. U., Asri, A., & Firman, A. (2021). Pembentukan Karakter Kewirausahaan Melalui Pembinaan Softskill Pada Perempuan Di Kelurahan Lette. Nobel Community Services Journal, 1(1), 16-23.
- Liestyodo., & Purqaningdyah. (2008). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN.
- Linda, M. R. (2014). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). Jurnal Kajian Manajemen Bisnis, Vol. 3, No. 1.
- Maharja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2017). Manajemen SDM Strategik. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Moeherjono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya. Ghalia Indonesia.
- Mohammad, M., Firman, A., & Murfat, M. Z. (2021). Pengaruh Kualitas pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Danamon Cabang Makassar. SEIKO: Journal of Management & Business, 4(2), 218-224.
- Mustari, M. (2014). Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Scientific Repository IPB University.
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta. Erlangga.
- Rofiatun, M. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-dinas Di Kabupaten Kudus. Analisis Manajemen, Vol. 5, 1.
- Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi UI.

- Sinambela, L. P. (2016). Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). ARIKA, Vol. 5, No. 2, 85-98.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenada Media.
- Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Expert.
- Taslim, U. N. A., Djalante, A., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. The Manusagre Journal, 1(4), 621–634. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3993>
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan. Qiara Media.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta. Raja Grafindo Persada.