

The Effect Of Workload And Competence On Employee Performance At The Regional Secretariat Of Lahat Regency

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

Fitri Alhuda ¹⁾; Saparudin ²⁾; Melia Andayani ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Serelo Lahat

Email: ¹⁾ alhudafitri16@gmail.com; ²⁾ saparudin200969@gmail.com; ²⁾ Lia82yani@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [04 December 2025]

Revised [05 January 2026]

Accepted [08 January 2026]

KEYWORDS

Workload, Competence, and
Employee Performance.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah *Insidental sampling*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS dan menghasilkan persamaan regresi $Y = 6,455 + 0,312 X_1 + 0,519 X_2$. Hasil

dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Pada uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

ABSTRACT

This study aims to determine how workload and competence partially and simultaneously influence employee performance at the Lahat Regency Regional Secretariat. The sample size for this study was 57 respondents. The sampling method used was incidental sampling. This quantitative study employed multiple linear regression analysis, processed using SPSS software, to produce a regression equation $Y = 6,455 + 0,312 X_1 + 0,519 X_2$. The results of this study indicate a significant effect between workload and employee performance at the Lahat Regency Regional Secretariat, and a significant effect between competence and employee performance at the Lahat Regency Regional Secretariat. The F-test indicates that workload and competence simultaneously influence employee performance at the Lahat Regency Regional Secretariat.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi tidak akan terwujud, meskipun alat-alat atau perlengkapan yang memadai dan cangkik, tanpa adanya keaktifan peran serta pegawai. Setiap kegiatan organisasi, manusia dituntut untuk berperan aktif dikarenakan manusia menjadi penentu, perencanaan dan pelaku yang paling utama untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi. Jika pegawai tidak berperan aktif walaupun memiliki alat-alat canggih dan moderen organisasi tersebut tidak ada artinya, karena tanpa adanya manusia dan tenaga kerja, semua aktivitas tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan demi mencapainya tujuan suatu organisasi.

Kompetensi ialah wawasan, keterampilan, kemampuan ataupun karakter dari seseorang yang dengan langsung berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Selain kompetensi, beban kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, beban kerja ialah sebuah aktivitas yang wajib dijalankan dengan sistematis oleh sebuah unit organisasi ataupun yang memegang pekerjaan didalam kurun waktu yang ditentukan, dengan memakai teknik analisa pekerjaan, teknik analisa beban kerja, ataupun teknik manajemen lainnya agar mendapat informasi perihal efisiensi serta efektivitas dari unit organisasi.

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat masih di temui permasalahan yaitu : sebagian pegawai target tidak terpenuhi dikarenakan tidak memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, banyak pegawai menurunnya kualitas kerja disebabkan tidak sesuai dengan yang ditetapkan, banyak pegawai yang mengeluh saat tugas yang diberikan terlalu banyak, sebagian pegawai memiliki sikap pesimis, sulit dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati, et.al., 2021: 98).

Kompetensi

Rachmaniza (2020: 97) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas prestasi kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berprestasi kerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Prestasi Kerja

Jamal Mahdi (2021: 76) merumuskan prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2020: 17) prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (2019: 191) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan pengujian data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 25.0 dengan penjelasan masing – masing pengujian sebagai berikut :

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas menurut Danang (2019: 85) adalah pengujian untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Alat untuk mengukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Danang (2019:81) adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *cronbach's alpha* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas dengan penjelasan sebagai berikut :

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data dengan bantuan menggunakan program SPSS *for windows* 25.0 menurut Sudjana (2019 :466),

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis pengaruh. Analisis ini menggunakan persamaan umum regresi linier berganda. (Gujarati, 2019 :187).

Perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25.0, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja
 a = Konstanta
 X₁ = Beban Kerja
 X₂ = Kompetensi
 b₁, b₂ = Koefesien Regresi
 e = error term (kesalahan)

Koefesien Korelasi

Analisis koefesien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu Beban kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) secara bersama-sama terhadap Prestasi kerja (Y), maka nilai koefisien korelasi ganda digunakan formula berikut:

$$R_{y1, x2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - 2 r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r^2_{x1x2}}$$

Dimana :

R_{y.x1.x2} = Koefisien Korelasi Ganda

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis Koefisien Determinasi menurut Danang (2020:60) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai r Square atau Koefisien Determinasi (r²) dapat dilihat pada hasil pengolahan data bagian model *summary* yang di proses dengan SPSS versi 25.0.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD : Koefisien determinasi

r² : Nilai koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen

Uji Validitas Beban Kerja (X₁)

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
P1	0,713	0,261	Valid
P2	0,720	0,261	Valid
P3	0,632	0,261	Valid
P4	0,542	0,261	Valid
P5	0,567	0,261	Valid
P6	0,621	0,261	Valid
P7	0,483	0,261	Valid
P8	0,464	0,261	Valid
P9	0,725	0,261	Valid
P10	0,808	0,261	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,811	0,261	Valid
P2	0,804	0,261	Valid
P3	0,758	0,261	Valid
P4	0,787	0,261	Valid
P5	0,662	0,261	Valid
P6	0,554	0,261	Valid
P7	0,734	0,261	Valid
P8	0,760	0,261	Valid
P9	0,760	0,261	Valid
P10	0,766	0,261	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,775	0,261	Valid
P2	0,856	0,261	Valid
P3	0,767	0,261	Valid
P4	0,699	0,261	Valid
P5	0,625	0,261	Valid
P6	0,522	0,261	Valid
P7	0,680	0,261	Valid
P8	0,573	0,261	Valid
P9	0,638	0,261	Valid
P10	0,755	0,261	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Uji Reliabilitas**Tabel 4 Uji Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,825	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,909	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,878	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2025

Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Table 5 Analisis Regresi**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.455	7.528		.857	.395
BebanKerja	.312	.137	.254	2.268	.027
Kompetensi	.519	.111	.521	4.660	.000

^a Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel di atas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut regresi linear berganda :

$$Y = 6,455 + 0,312 X_1 + 0,519 X_2$$

Uji Hipotesis

Table 6 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.455	7.528		.857	.395
BebanKerja	.312	.137	.254	2.268	.027
Kompetensi	.519	.111	.521	4.660	.000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Table 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.967	2	263.984	13.060	.000 ^b
	Residual	1091.542	54	20.214		
	Total	1619.509	56			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, BebanKerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

Table 8 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.301	4.49597

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, BebanKerja

Sumber : Data diolah tahun 2025

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian pengaruh variabel beban kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
2. Pengujian pengaruh variabel kompetensi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.
3. Hasil perhitungan dengan pengujian pengaruh variabel beban kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan terhadap variabel prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa H_0 ditolak atau variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengoptimalkan prestasi kerja pegawai, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja yang diemban oleh masing-masing pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas.
2. Peningkatan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan bimbingan teknis yang relevan dengan bidang kerja masing-masing sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Selain itu, program pengembangan diri seperti pelatihan kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen waktu juga bisa

- mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Investasi dalam kompetensi akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan efisiensi kerja.
3. Untuk menciptakan sinergi antara beban kerja dan kompetensi, pihak Sekretariat Daerah perlu menyusun kebijakan yang mendukung keseimbangan antara keduanya. Penyesuaian beban kerja berdasarkan kompetensi dan evaluasi berkala terhadap prestasi kerja dapat menjadi acuan dalam promosi, rotasi jabatan, dan pemberian insentif. Dengan pendekatan yang holistik ini, diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat secara berkelanjutan, sehingga turut mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaniah. 2019. Kompetensi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin & Russel. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,. Bandung.
- Cholisoh. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Danang, Sunyoto. 2019. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2020. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Cipta Media Nusantara
- Kusriyanto. 2020. Meningkatkan Produktivitas Pegawai,. Edisi II. Jakarta: Penerbit LPPM dan PT. Pusataka Binaan.
- Mahawati, L. P. 2021. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan. Implementasi (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara
- Rachmaniza. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator).Yogyakarta: Nusa Media.
- Rahmat. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta
- Safitri. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung
- Sinaga. 2019. Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Pagar Alam: LD Media
- Suwanto & Doni. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Grup Prenadamedia
- Widodo. 2020. Manajemen Prestasi kerja. Edisi Kelima. depok: PT. Raja Grafindo. Persada.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.