

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN MENENGAH (DIKMEN) KABUPATEN BANTUL

Siska Amalina

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan Menengah (Dikmen) Kabupaten Bantul. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengumpulan data dengan penyebaran angket (kuesioner). Sampel yang digunakan adalah 40 pegawai Balai Pendidikan Menengah (Dikmen) Kabupaten Bantul. Analisis data menggunakan metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan Menengah (Dikmen) Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3.908 < 2.024$) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi R^2 diketahui nilai *adjusted R Square* (R^2) adalah sebesar 0.268 (26.8%), Hal ini menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja (X) dan mempengaruhi variabel Kinerja (Y) secara signifikan dengan kontribusi sebesar 26.8%, sedangkan sisanya sebesar 73.2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja dan Kinerja Pegawai*

THE EFFECT OF WORK LOADS ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT MIDDLE EDUCATION CENTER (DIKMEN) BANTUL DISTRICT

Siska Amalina

Abstract

Human resource management is a science or how to regulate relationships and the role of resources (labor) owned by individuals efficiently and effectively and can be used optimally so as to achieve the goals of organization, employees and society. Workload is tasks that are given to workers or employees to be completed at a certain time by using the skills and potential of workforce. Employee performance is often interpreted as achieving tasks, where employees in the work must be in accordance with the work program of the organization to show the level of organizational work in achieving the organization's vision, mission and goals. This study aims to know the effect of workload on employee performance at the Bantul Regency Secondary Education Center (Dikmen). The type of research used in this study is quantitative methods. The method of collecting data in this study is distributing questionnaires (questionnaires). The samples used were 40 employees of the Bantul District Secondary Education Center (Dikmen). Data analysis uses the method of validity test, reliability test, classic assumption test, partial test (t test) and determination coefficient test (R²). Based on the test results it indicates that there is a negative influence between the variable Workload and Employee Performance in the Middle Education Center (Dikmen) Bantul Regency. This is indicated by the value of tcount < ttable (-3,908 < 2,024) and significance value (0,000 < 0.05), meaning that partially there is a significant influence between Workload on Employee Performance. The results of the R² coefficient of determination are known as adjusted R Square (R²) value of 0.268 (26.8%). This explains that the Workload (X) variable and affects the Performance variable (Y) significantly with a contribution of 26.8%, while the remaining 73.2 %, influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Workload and Employee Performance*