

**Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor**

Muhammad Sofa¹, Adriza², Yuni Pratikno³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

kangsofa@gmail.com¹, adriza108@gmail.com², yuni.pratikno@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence and workload on employee performance at the Bogor City Food and Agriculture Security Agency, this study uses a quantitative research method, using saturated samples where the sample in this study is the entire population with a total of 65 respondents, data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques using Research Instrument Test analysis techniques which are divided into Validity tests and Reliability tests. Classical Assumption Tests which are divided into Normality tests, Multicollinearity tests, Autocorrelation tests and Heteroskedasticity tests. Hypothesis Tests which are divided into Individual Parameter Significance Tests (T Statistical Tests), Simultaneous Tests (F Statistical Tests) and Results from the study of variable X1 are known to be independent variables of employee competence on average of 3.01, variable X2 independent variables of workload on average of 2.95 and variable Y dependent variables of performance on average of 2.91. The research results show that variable X1 has a positive and significant influence between the competency variable and employee performance, with a coefficient value of 0.00 < 0.05. Variable X2 has a positive and significant influence between the workload variable and employee performance, with a coefficient value of 0.00 < 0.05. Variable Y shows that simultaneously, competency and workload have a positive and significant influence on employee performance, as evidenced by a significance value of 0.00 < 0.05.

Keywords : Competence, Workload, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 65 responden dijadikan sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis yang mencakup uji signifikansi parameter individual (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil deskriptif menunjukkan nilai rata-rata: variabel X1 (kompetensi pegawai) = 3,01; variabel X2 (beban kerja) = 2,95; dan variabel Y (kinerja) = 2,91. Hasil penelitian menegaskan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai signifikansi $p = 0,00 < 0,05$). Variabel X2 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($p = 0,00 < 0,05$). Secara simultan, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kata kunci : Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor yang kemudian dijabarkan dalam Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 144 Tahun

2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Peraturan Wali Kota Bogor Nomor 161 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja di Lingkungan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor.

Tugas Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian adalah membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pangan, Pertanian serta Kelautan dan Perikanan. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang Pangan, Pertanian serta Kelautan dan Perikanan;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pangan, Pertanian serta Kelautan dan Perikanan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Pangan, Pertanian serta Kelautan dan Perikanan;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang Pangan, Pertanian serta Kelautan dan Perikanan;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Wali Kota sesuai tugas dan fungsinya.

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan membawahkan Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Penyuluhan, Bidang Peternakan, Bidang Perikanan, UPTD Rumah Potong Hewan Terpadu, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi diperlukan sumber daya manusia yang mampu dalam menjalankan tugas – tugasnya. Salah satu unsur pendukung yang harus dimiliki oleh karyawan baik dari Top Management sampai dengan Low Management adalah kompetensi. Simamora (2004:92) menyatakan kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Definisi lain mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2013:324).

Kinerja karyawan yang maksimal dapat dilihat pada kualitas SDM yang ada pada organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia dapat dibentuk dengan kombinasi ketiga faktor yaitu kompetensi, beban kerja dan budaya organisasi, Kinerja karyawan yang maksimal yaitu dengan tercapainya tujuan organisasi. Tugas Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian adalah membantu Wali Kota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Pangan, Pertanian serta Kelautan dan Perikanan. Jadi, tugas yang di emban oleh karyawannya membutuhkan kualitas sumber daya yang tinggi dan itu dapat dilakukan dengan menyempurnakan beberapa faktor yang dapat mendukung kinerjanya. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Rivai (2004:309). Definisi lain dari kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu Simamora (2004:338). Menurut Wibowo (2013:101) faktor yang menentukan kinerja ada dua yaitu, bersumber dari pekerja sendiri yang dipengaruhi oleh

kemampuan atau kompetensinya dan bersumber dari organisasi yang dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan karyawannya, bagaimana mereka memberi penghargaan pada karyawan dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja karyawan. Kinerja maksimal yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor sesuai dengan tujuan organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

Kompetensi adalah dimensi perilaku yang melatar belakangi kinerja kompeten sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku Sunarto (2005:81). Definisi lain menurut Wibowo (2013:324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Perkembangan lingkungan global yang semakin pesat dan kompetensi yang semakin ketat menuntut organisasi agar selalu melakukan inovasi agar dapat tetap bertahan guna menghadapi tantangan global. Karena itulah, sumberdaya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya sangat dibutuhkan oleh organisasi agar tetap eksis di tengah ketatnya persaingan. Becker (2009:166) mengartikan kompetensi kompetensi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian individual yang secara langsung mempengaruhi kinerja seseorang. Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan diri terhadap penguasaan tugas, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan karakteristik memang sangat diperlukan SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasinya (Basori et al., 2017). Menurut Pasal 206 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier. Kompetensi adalah kemampuan seseorang/individu untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek keprofesian sesuai dengan yang diisyaratkan dalam organisasi. Dalam pengertian yang lain, kompetensi SDM adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Secara general kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (soft skill), atribut pribadi atau sikap dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin dalam tampilan kinerja seseorang, dapat diukur, diamati dan dievaluasi.

Beban Kerja

Beban kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan lebih oleh setiap instansi, karena beban kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas para pegawai. Terdapat beberapa perbedaan definisi dari beban kerja, hal ini dikarenakan

pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (workload) diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Handcock & Meshkati, 1988). Menurut Gibson dan Ivancevich (1993), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi, oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang. Menurut Munandar (2001), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Soleman, (2011) sebagai berikut :

1. Faktor internal

Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh yang diakibatkan adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai penyebab stress yang meliputi faktor somatis (umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kesehatan, dan kondisi gizi) dan faktor psikis (persepsi, motivasi, keinginan, kepuasan, dan kepercayaan)

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi beban kerja dari luar tubuh manusia yang meliputi tugas bersifat fisik, tugas bersifat mental, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.

Kinerja

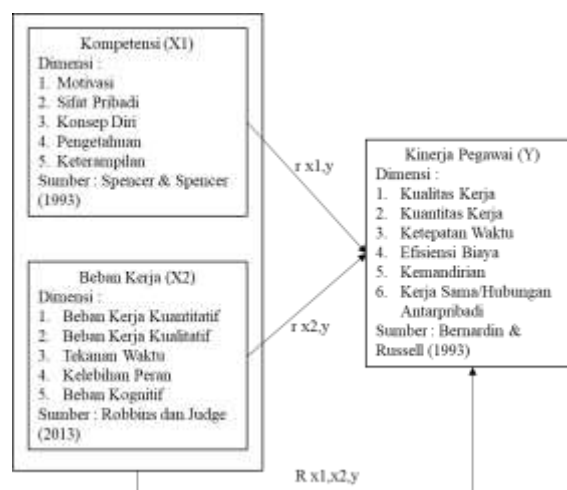
Mangkunegara dalam Nasri et al., (2018) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut kinerja dapat dijadikan sebagai hal penting untuk seluruh jenis organisasi baik organisasi dari pemerintahan maupun non pemerintahan sebab kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan dapat memberi efektivitas pada suatu organisasi. Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi (Azas et al., 2019).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Novriansyah et al., 2019). Pengembangan kinerja merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik atau lebih besar sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia berarti segala upaya untuk meningkatkan agar potensi sumber daya manusia tersebut menjadi lebih besar, lebih baik, dan lebih berkualitas (Barus, 2018). Dalam organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan pengembangan sumber daya manusia, setiap pegawai mampu menangani berbagai jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang ditugaskan kepada dirinya dalam situasi yang terus berubah (Barus, 2018). Hasil penelitian terdahulu dari Hartono et al (2019) menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sudarman (2018) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika profesi.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan kompetensi, beban kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas karena tiga variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka penelitian ini dibentuk berdasarkan penelitian terdahulu tentang hubungan antar variabelnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safwan, Nadirsyah dan Syukriy Abdullah (2014). Menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya. Brahmasari dan Suprayetno (2008) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta berdampak pada kinerja organisasi PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia Penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuningtyas (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang. Berdasarkan uraian tersebut, maka digambarkan kerangka penelitian tentang pengaruh antar variabel kompetensi, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kuantitatif . Metode ini menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi. menurut Arikunto (2006:12) penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Selanjutnya dalam langkah penelitian direncanakan sampai matang ketika persiapan penelitian disusun. Analisis data penelitian kuantitatif dilakukan setelah semua data yang diperlukan terkumpul.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor Terdapat karyawan PNS (Karyawan Negeri Sipil) dan P3K (Karyawan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), jumlah karyawan PNS Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor adalah 58 orang dan jumlah karyawan P3K adalah 7 orang. Jadi jumlah populasi karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor 65 oang.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor berjumlah 65 orang. Penelitian ini dapat pula dikatakan sebagai studi populasi. Metode pengambilan sampel menggunakan metode

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen untuk mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan oleh skor instrument. Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi person product moment , yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%,

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas reliabilitas adalah proporsi keragaman skor tes yang disebabkan oleh keragaman sistematis dalam populasi peserta tes. Uji validitas ini digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno,2010:97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode Cronbach yakni (Priyatno,2010:97);

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Priyatno (2011:177), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji kenormalan distribusi nilai residual. Pengujian dilakukan dengan analisis grafik (scatterplot) yakni dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi (Priyatno, 2009:60).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi (Ghozali dan Ratmono, 2017: 121). Uji Autokorelasi berkaitan dengan pengaruh observer atau data dalam satu variable yang saling berhubungan satu sama lain (Gani dan Amalia, 2015: 124). Besarnya nilai sebuah data dapat saja dipengaruhi atau berhubungan dengan data lainnya. Regresi secara klasik mensyaratkan bahwa variable tidak boleh tergejala autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi buruk karena akan menghasilkan parameter yang tidak logis dan diluar akal sehat. Autokorelasi umumnya terjadi pada data time series, karena data time series terikat dari waktu-waktu, beda halnya dengan data cross section yang tidak terikat oleh waktu. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson. Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu (Sujarweni, 2016: 232)

4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat membuktikan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen (Priyatno, 2010:135). Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (Variance Inflation Factor).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (y) dengan 65 sampel responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation (Rhitung)	R tabel	Nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed)	Keterangan
1	X1.1	0,901	0,244	0,000	Valid
2	X1.2	0,898	0,244	0,000	Valid
3	X1.3	0,906	0,244	0,000	Valid
4	X1.4	0,890	0,244	0,000	Valid
5	X1.5	0,896	0,244	0,000	Valid
6	X1.6	0,868	0,244	0,000	Valid
7	X1.7	0,903	0,244	0,000	Valid
8	X1.8	0,846	0,244	0,000	Valid
9	X1.9	0,862	0,244	0,000	Valid
10	X1.10	0,914	0,244	0,000	Valid
11	X1.11	0,891	0,244	0,000	Valid
12	X1.12	0,941	0,244	0,000	Valid
13	X1.13	0,899	0,244	0,000	Valid
14	X1.14	0,899	0,244	0,000	Valid
15	X1.15	0,878	0,244	0,000	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Pearson Correlation (Rhitung)	R tabel	Nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed)	Keterangan
1	X2.1	0,864	0,244	0,000	Valid
2	X2.2	0,894	0,244	0,000	Valid
3	X2.3	0,884	0,244	0,000	Valid
4	X2.4	0,918	0,244	0,000	Valid
5	X2.5	0,882	0,244	0,000	Valid
6	X2.6	0,914	0,244	0,000	Valid
7	X2.7	0,882	0,244	0,000	Valid
8	X2.8	0,909	0,244	0,000	Valid
9	X2.9	0,855	0,244	0,000	Valid
10	X2.10	0,918	0,244	0,000	Valid
11	X2.11	0,911	0,244	0,000	Valid
12	X2.12	0,894	0,244	0,000	Valid
13	X2.13	0,940	0,244	0,000	Valid
14	X2.14	0,910	0,244	0,000	Valid
15	X2.15	0,916	0,244	0,000	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (Rhitung)	R tabel	Nilai Signifikansi (<i>Sig. 2-tailed</i>)	Keterangan
1	Y1	0,893	0,244	0,000	Valid
2	Y2	0,847	0,244	0,000	Valid
3	Y3	0,914	0,244	0,000	Valid
4	Y4	0,836	0,244	0,000	Valid
5	Y5	0,875	0,244	0,000	Valid
6	Y6	0,902	0,244	0,000	Valid
7	Y7	0,898	0,244	0,000	Valid
8	Y8	0,852	0,244	0,000	Valid
9	Y9	0,847	0,244	0,000	Valid
10	Y10	0,918	0,244	0,000	Valid
11	Y11	0,911	0,244	0,000	Valid
12	Y12	0,875	0,244	0,000	Valid
13	Y13	0,823	0,244	0,000	Valid
14	Y14	0,872	0,244	0,000	Valid
15	Y15	0,894	0,244	0,000	Valid
16	Y16	0,916	0,244	0,000	Valid
17	Y17	0,877	0,244	0,000	Valid
18	Y18	0,910	0,244	0,000	Valid
19	Y19	0,904	0,244	0,000	Valid
20	Y20	0,896	0,244	0,000	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Uji Reliabilitas

Tabel 5.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Items	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,982	0,70	15	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,983	0,70	15	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,985	0,70	20	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Gambar 5.1 menunjukkan hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	8.35424543	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.048	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.460	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.447
		Upper Bound	.473

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS 27, data yang diolah 2025

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 5.1 diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas melalui pengujian Kolmogrov-Smirnov, diketahui nilai asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200. Mengingat nilai $\alpha > 0,05$, maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Gambar 5.2 menunjukkan hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	52.181	5.079		10.273	.000		
Kompetensi_X1	.776	.074	.607	10.521	.000	.957	1.045
Beban_Kerja_X2	-.653	.069	-.545	-9.448	.000	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

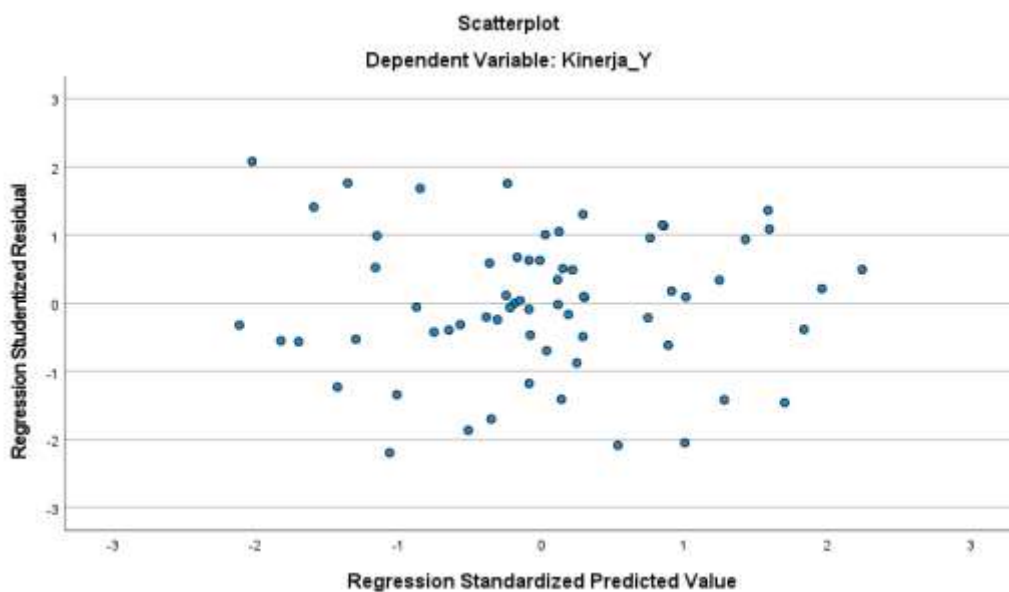
Sumber : Output SPSS 27, data yang diolah 2025

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Gambar 5.2 diatas menunjukkan hasil uji multikolinieritas, dapat diketahui nilai variance invelations factor (VIF) dan nilai tolerance dari kedua struktur diatas. Jika nilai VIF model regresi kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas. Dengan demikian, model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut tanpa memiliki masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi dengan memeriksa grafik scatterplot ZPRED dan SRESID dengan melihat ada tidaknya pola tertentu.



Sumber : Output SPSS 27, Data yang diolah 2025

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5.3 diatas menggambarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu kompetensi dan beban kerja.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian bertujuan apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.896 ^a	.803	.796	8.488	1.456
---	-------------------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja_X2, Kompetensi_X1
b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Gambar 5. Uji Autokorelasi

Gambar 5.4 diatas menggambarkan tabel hasil uji Aukorelasi dengan niali Durbin Watson 1,456, ini menunjukkan bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan gambar 5.8 hasil perhitungan diketahui tingkat signifikansi pada variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,000 dengan t hitung = 10,521 Perbandinganya sebagai berikut :

Ho : 0,05 ≤ Sig

Ha : 0,05 ≥ Sig

Hal tersebut menunjukan bahwa Ha diterima, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (0,000<0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (10,521 > 1,669). Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Menurut Purba dkk (2023:187) kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemampuan intelektual individu berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, konsektual dan lain-lain yang bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja. Menurut Wibowo (2019:283) dengan perbaikan kompetensi karyawan yang tinggi dapat menjadi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga dengan kompetensi intelektual yang dimiliki maka karyawan akan memiliki motivasi yang baik untuk melakukan pekerjaanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah M. Al Baqir, Abdullah, Muh. Said (2024) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan gambar 4.10 hasil perhitungan diketahui tingkat signifikansi pada variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah 0,00 dengan t hitung = 9,448. Perbandinganya sebagai berikut :

Ho : 0,05 ≤ Sig

Ha : 0,05 ≥ Sig

Hal tersebut menunjukan bahwa Ha diterima, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (0,002<0,05) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (9,448 > 1,669). Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa beban kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Menurut Robbins & Judge (2017:255). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah M. Al Baqir, Abdullah, Muh. Said (2024) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros” yang

menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil perhitungan pada gambar 5.9 secara simultan pada diagram ANOVA, diperoleh tingkat signifikansi variabel Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,000 dan F hitung sebesar 126,163 lebih besar dibandingkan dengan F tabel = 2,755. Perbandingnya yaitu sebagai berikut:

Ho : $0,05 \leq \text{Sig}$

Ha : $0,05 \geq \text{Sig}$

Hal tersebut menunjukkan bahwa Ha diterima, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($126,163 > 2,755$). Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Indah M. Al Baqir, Abdullah, Muh. Said (2024) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros” yang menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basori, M.A.N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsah, S., & Zaini, Z (2025) yang menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Beban Kerja dan kinerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bogor Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsah, S., & Zaini, Z (2025) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel-variabel Kompetensi, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, T.W., Putra, R.B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai. *Journal Educational Research and Development*. 1(3). 340-346. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jerd>.
- Baqir, M., Abdullah, & Said, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 5 (1). 128 – 142.
- Basori, M.A.N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. 1(2). 149-157. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Deumanutu, W., (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kecamatan Lamposi Tigo Nagori Kota Payakumbuh. *Jurnal Visi Manajemen*. 5(3). 42-56.
- Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjan, J. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *Journal of Management & Business*. 8 (2). 132 – 141.
- Julianti, D., Sakarina, S., & Melvani, F. N. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kirana Permata Muara Enim. *Jurnal Manajemen Kompeten*. 7(2). 24-38.
- Putra, C. D., Suryani, A., & Sudirman. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Journal of Economics and Business*. 8 (1). 837-844.
- Salsabilla, G., Putra, R.B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukit Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 1(4). 239-245. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/index>.
- Sunarsah, S., & Zaini, Z (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Direktorat Statistik Harga, Badan Pusat Statistik. *Jurnal Reformasi Administrasi*. 12 (1). 20-33.
- Safira, A.D.A., & Rozak, H.H.A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*. 978-979
- Tampenawas, B., Dotulong, L.O. H., & Pandowo, M.H.C. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 11 (4). 1108-1117.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10 (3).