

## Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

### *The Effect of Workload and Individual Quality on Employee Performance at the Civil Service Police Unit Office, Sibolga City*

Derawaldi Sitanggang<sup>1\*</sup>, Hadijah Sipahutar<sup>2</sup>, Nelly Azwarni Sinaga<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah  
(\*Email Korespondensi: [derawaldi123@gmail.com](mailto:derawaldi123@gmail.com))

#### Abstrak

Suatu organisasi akan maju, jika didukung oleh pegawai yang berkinerja tinggi. Pegawai berkinerja tinggi kalau beban kerja yang diberikan sesuai dengan kualitasnya. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kualitas individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Hipotesis pada penelitian ini adalah Beban kerja dan kualitas individu berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebesar 301 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovon berjumlah 75 orang. Sumber data berasal dari data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan analisa deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja dan kualitas individu secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, dimana  $F_{hitung} (44,747)$  lebih besar dari  $F_{tabel} (3,13)$  atau  $(44,747 > 3,13)$ . Secara parsial variabel beban kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $t_{hitung} 4,056 > \text{nilai } t_{tabel} 1,993 (4,056 > 1,993)$  atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Secara parsial variabel kualitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $t_{hitung} 2,823 > \text{nilai } t_{tabel} 1,993 (2,823 > 1,993)$  atau signifikan ( $Sig-t$ ) sebesar  $0,006 < \alpha (0,05)$ . Koefisien determinasi R Square sebesar 0,554 berarti 55,4% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan kualitas individu. Sedangkan sisanya 44,6% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Model regresi linier berganda adalah  $Y = 10,148 + 0,402 X_1 + 0,308 X_2$  menunjukkan kinerja kearah yang positif.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Kualitas Individu; Kinerja

#### Abstract

An organization will progress if it is supported by high-performing employees. High-performing employees if the workload given is in accordance with their quality. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of workload and individual quality on employee performance at the Civil Service Police Unit Office, Sibolga City. The hypothesis in this study is that workload and individual quality have a joint effect on employee performance at the Civil Service Police Unit Office, Sibolga City. The type of research used in this study is a type of quantitative descriptive research. Total population of 301 people. The sampling technique used the slovon formula with a total of 75 people. Source of data comes from primary and secondary data. Data were analyzed using descriptive analysis and quantitative analysis. The results of the study found that workload and individual quality simultaneously had a positive effect on the performance of Civil Service Police Unit employees in Sibolga City, where  $F_{count} (44.747)$  was greater than  $F_{table} (3.13)$  or  $(44.747 > 3.13)$ . Partially the most dominant workload variable influences employee performance, where the  $t$ -count value is  $4.056 > t\text{-table value } 1.993 (4.056 > 1.993)$  or significant ( $Sig-t$ ) of  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Partially the individual quality variables have a positive and significant effect on employee performance, where the  $t$ -count value is  $2.823 > t\text{-table value } 1.993 (2.823 > 1.993)$  or significant ( $Sig-t$ ) of  $0.006 < \alpha (0.05)$ . The R Square determination coefficient of 0.554 means that 55.4% of employee performance can be influenced by workload and individual quality. While the remaining 44.6% can be influenced by other factors not discussed in this study. The multiple linear regression model is  $Y = 10.148 + 0.402 X_1 + 0.308 X_2$  showing positive performance.

**Keywords:** Workload; Individual Quality; Performance

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam kegiatan disuatu organisasi (1). Peran pegawai yang bekerja dalam organisasi merupakan penentu terlaksananya program kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (2). Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan dimana pemerintah beserta pegawainya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (3).

Menjalankan tuntutan tugas merupakan salah satu bagian dari aspek beban kerja. Perkerjaan disatu pihak mempunyai arti penting buat kemajuan dan peningkatan kinerja, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif. Sebagai salah satu tujuan hidup pihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa pekerjaan merupakan beban buat pegawai bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (4). Pegawai diharapkan dapat bekerja dengan hasil yang maksimal demi memperoleh kinerja yang tinggi, namun pegawai memiliki keterbatasan kemampuan dalam bekerja, sehingga pekerja sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan organisasi dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan tertentu (5).

Beban kerja yang ditanggung pekerja satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama (6). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Jika kualitas pegawai lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Sebaliknya jika kualitas pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu tinggi merupakan salah satu sumber menurunnya kinerja pegawai, dimana dapat menimbulkan gangguan fisik dan psikologis yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja pegawai (7).

Suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah daerah menuntut adanya pegawai yang berkualitas. Kualitas individu sebagai nilai yang dimiliki pegawai daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap persoalan dilingkungan pekerjaan. Kualitas individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi (8). Tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kualitas pegawai dalam memahami tugas yang diembannya seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan pelatihan. Oleh karena itu, tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi. Maka dengan tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga rendahnya kinerja pegawai karena rendahnya kemampuan pegawai (9).

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada Kota Sibolga. Sesuai dengan Tupoksinya, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga berperan dalam pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pengawasan terhadap masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya terbagi atas 2 (dua) bagian, yakni pegawai yang bertugas sebagai staf administrasi di kantor dan pegawai yang melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan perlindungan yang bertugas di lapangan. Untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, dituntut harus memiliki kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

yang menjadi beban kerja setiap personil.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga merupakan Suatu instansi yang memiliki tugas melaksanakan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta pengawasan terhadap masyarakat supaya mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah seringkali dihadapkan pada realita dan dinamika masyarakat dengan berbagai karakter, kepentingan dan golongan yang sering bertentangan dengan masalah penegakan Peraturan Daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum. Sebagaimana contoh dalam penertiban pada pedagang kaki lima, pembongkaran pada lokasi atau bangunan yang tanpa ijin, penertiban dan razia penyakit masyarakat yaitu miras, gelandangan, anak jalanan, pengamen dan lain-lain. Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya dituntut untuk dapat mengatasi masalah di masyarakat, bekerjasama dan membina hubungan baik dengan masyarakat dalam mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dengan semangat untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 Juli 2021 bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga berjumlah 301 orang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada dengan jumlah personil masih kurang. Jika dibandingkan dengan Perda yang di kawal, lain lagi di Bidang Kebakaran yang membutuhkan personil yang tidak sedikit. Sedangkan kualitas individu dapat dilihat dari tingkat pendidikannya, diketahui mayoritas pegawai Sat. Pol PP Kota Sibolga masih berpendidikan SMA, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu dari segi fisik dan mental berdasarkan observasi diketahui personil Sat. Pol PP Kota Sibolga banyak memiliki fisik yang lemah. Mengingat begitu banyak beban kerja yang di emban setiap pegawai, sangat dibutuhkan pegawai yang berkualitas dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien. Aparatur Sipil Negara (ASN) khusus Tenaga Harian Lepas (THL) dituntut untuk bekerja secara profesional.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kualitas individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

## METODE

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menjelaskan tentang sifat atau karakteristik suatu objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan suatu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain (10).

## Uji Instrumen Penelitian

Uji kuesioner yang dipakai sebagai alat/bahan yang digunakan untuk memperoleh data, perlu dilakukan uji alat tersebut yang lazim disebut juga uji instrumen. Pada hal uji instrumen ini paling tidak digunakan dua pendekatan uji atau uji validitas dan uji reliabilitas.

## Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (11):

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

di mana:

- |                |   |
|----------------|---|
| Y              | = Kinerja.                                |
| a              | = Konstanta.                              |
| b <sub>1</sub> | = Koefisien regresi variabel beban kerja. |
| X <sub>1</sub> | = Beban kerja.                            |

b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi variabel kualitas individu.
X <sub>2</sub>	= Kualitas individu.
e	= <i>error term</i> .

### Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai  $R^2$  mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

#### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Rumus *t* menurut Sugiyono (2012) yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi xy yang ditemukannya  
jumlah sampel

t = *t* hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan *t* tabel Penerimaan atau penolakan hipotesis kriteria sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. 2) Jika nilai signifikansi  $t \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen (beban kerja dan kualitas individu) tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). 2) Jika nilai signifikansi  $F \leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen (beban kerja dan kualitas individu) tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja).

Adapun rumus yang digunakan untuk uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) menurut Sugiyono (2012) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

## HASIL

### Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dengan bantuan *software* pengolahan data *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26.00.

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penelitian

No Item	r hitung	r kritis	Kesimpulan
<b>Variabel Beban Kerja (X1)</b>			
Item 1	0,694	0,30	Valid
Item 2	0,477	0,30	Valid
Item 3	0,424	0,30	Valid
Item 4	0,551	0,30	Valid
Item 5	0,735	0,30	Valid
Item 6	0,744	0,30	Valid
Item 7	0,612	0,30	Valid
Item 8	0,599	0,30	Valid
Item 9	0,745	0,30	Valid
Item 10	0,712	0,30	Valid
<b>Variabel Kualitas Individu (X2)</b>			
Item 1	0,675	0,30	Valid
Item 2	0,740	0,30	Valid
Item 3	0,596	0,30	Valid
Item 4	0,659	0,30	Valid
Item 5	0,645	0,30	Valid
Item 6	0,538	0,30	Valid
Item 7	0,713	0,30	Valid
Item 8	0,701	0,30	Valid
Item 9	0,549	0,30	Valid
Item 10	0,682	0,30	Valid
<b>Variabel Y (Kinerja)</b>			
Item 1	0,605	0,30	Valid
Item 2	0,558	0,30	Valid
Item 3	0,394	0,30	Valid
Item 4	0,587	0,30	Valid
Item 5	0,645	0,30	Valid
Item 6	0,532	0,30	Valid
Item 7	0,642	0,30	Valid
Item 8	0,651	0,30	Valid
Item 9	0,550	0,30	Valid
Item 10	0,658	0,30	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil pengujian instrumen validitas variabel beban kerja (X1) dan kualitas individu (X2) serta kinerja (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Disimpulkan bahwa seluruh instrumen kuesioner dari variabel yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel “jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60” (12). Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas instrumen variabel dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach’s alpha	r kritis	Keterangan
1	Beban kerja	0,829	0,60	Sangat Reliabel
2	Kualitas individu	0,847	0,60	Sangat Reliabel
3	Kinerja	0,778	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 (> 0,60), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

**Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

**Tanggapan responden tentang variabel beban kerja (X1)**

Hasil tanggapan responden tentang pernyataan variabel beban kerja (X1) dapat ditabulasikan kedalam tabel 3,

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

No pernyata	Alternatif Jawaban										In deks	Kategori
	f		%		f		%		f			
1	24	32	26	34,7	2	2,7	19	25,3	4	5,3	72,5	Tinggi
2	24	32	15	20	19	25,3	9	12	8	10,7	70,1	Tinggi
3	15	20	24	32	19	25,3	14	18,7	3	4	69,1	CukupTinggi
4	31	41,3	16	21,3	10	13,3	11	14,7	7	9,3	74,1	Tinggi
5	19	25,3	22	29,3	16	21,3	18	24	0	0	71,2	Tinggi
6	35	46,7	15	20	8	10,7	9	12	8	10,7	76	Tinggi
7	24	32	27	36	10	13,3	14	18,7	0	0	76,3	Tinggi
8.	23	30,7	19	25,3	22	29,3	2	2,7	9	12	72	Tinggi
9.	30	40	18	24	11	14,7	12	16	4	5,3	75,5	Tinggi
10.	17	22,7	25	33,3	8	10,7	23	30,7	2	2,7	68,5	CukupTinggi
	Rata-rata										72,5	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai indeks yang tertinggi diketahui pada nomor kuesioner nomor 9 yang berbunyi rutinitas kerja ini di kantor ini sangat membosankan, diketahui nilai indeksnya sebesar 75,5. Hal ini memberi arti bahwa mayoritas atau 64% responden membenarkan bahwa pekerjaan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sangat membosankan, karena sudah menjadi rutinitas sehari-hari. Sedangkan skor indeks yang memiliki kategori cukup ada 2 (dua) yakni kuesioner nomor 3 memiliki nilai indeks sebesar 69,1 serta kuesioner nomor 10 dengan nilai indeksnya 68,5. Hal ini memberi makna bahwa banyak responden yang menjawab kurang setuju bahwa sangat tidak setuju akan isi pernyataan kuesioner. Total skor variabel beban kerja memiliki nilai rata-rata indeks 72,5 dapat dikategorikan tinggi. Dengan demikian beban kerja yang ada di pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dapat dikatakan tinggi.

### Tanggapan Responden Tentang Variabel Kualitas Individu (X2)

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Individu (X2)

No pertanyaan	Alternatif Jawaban										In deks	Kategori
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	13	17,3	20	26,7	23	30,7	19	25,3	0	0	67,2	CukupBaik
2	21	28	17	22,7	17	22,7	5	6,7	15	20	66,4	CukupBaik
3	11	14,7	20	26,7	30	40	14	18,7	0	0	67,5	Cukup Baik
4	32	42,7	15	20	15	20	13	17,3	0	0	77,6	Baik
5	12	16	29	38,7	20	26,7	12	16	2	2,7	69,9	Cukup Baik
6	26	34,7	27	36	13	17,3	7	9,3	2	2,7	78,1	Baik
7	15	20	24	32	22	29,3	12	16	2	2,7	70,1	Baik
8.	21	28	13	17,3	29	38,7	8	10,7	4	5,3	70,4	Baik
9.	15	20	15	20	25	33,3	20	26,7	0	0	66,7	CukupBaik
10.	9	12	27	36	26	34,7	11	14,7	2	2,7	68	CukupBaik
Rata-rata											70,1	Baik

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai indeks yang tertinggi diketahui pada nomor kuesioner nomor 6 yang berbunyi saya memiliki keterampilan untuk diandalkan, diketahui nilai indeksnya sebesar 78,1. Hal ini memberi arti bahwa mayoritas atau 70,7% responden membenarkan kalau personil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga memiliki keterampilan yang baik serta dapat diandalkan oleh instansi.

Sedangkan skor indeks yang terendah yakni kuesioner nomor 2 memiliki nilai indeks sebesar 66,4 yang berbunyi bahwa saya mempunyai pengetahuan yang dapat melaksanakan Tugas pokok dan fungsi saya di instansi ini. Dimana 49,4% responden menjawab kurang setuju sampai sangat tidak setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang luas untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Total skor variabel kualitas individu memiliki nilai rata-rata indeks 70,1 dapat dikategorikan baik. Dengan demikian pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga memiliki kualitas individu yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

**Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)**

Hasil tanggapan responden tentang indikator variabel variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

No perny taan	Alternatif Jawaban										In deks	Kategori
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	24	32	26	34,7	2	2,7	19	25,3	4	5,3	72,5	Tinggi
2	24	32	15	20	19	25,3	9	12	8	10,7	70,1	Tinggi
3	15	20	24	32	19	25,3	14	18,7	3	4	69,1	Cukup Tinggi
4	31	41,3	16	21,3	10	13,3	11	14,7	7	9,3	74,1	Tinggi
5	19	25,3	22	29,3	16	21,3	18	24	0	0	71,2	Tinggi
6	26	34,7	27	36	13	17,3	7	9,3	2	2,7	78,1	Tinggi
7	15	20	24	32	22	29,3	12	16	2	2,7	70,1	Tinggi
8.	21	28	13	17,3	29	38,7	8	10,7	4	5,3	70,4	Tinggi
9.	15	20	15	20	25	33,3	20	26,7	0	0	66,7	Cukup Tinggi
10.	9	12	27	36	26	34,7	11	14,7	2	2,7	68	Cukup Tinggi
Rata-rata											71	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

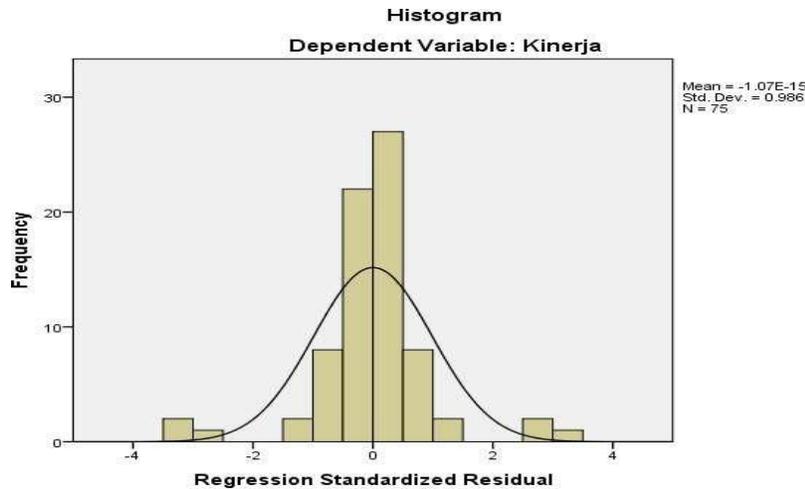
Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai indeks yang tertinggi diketahui pada nomor kuesioner nomor 6 yang berbunyi Saya selalu hadir tepat waktu untuk bekerja, diketahui nilai indeksnya sebesar 78,1. Hal ini memberi arti bahwa mayoritas atau 70,7% responden membenarkan pegawai sering hadir tepat waktu sedangkan skor indeks yang terendah yakni kuesioner nomor 9 memiliki nilai indeks sebesar 66,7 yang berbunyi bahwa Saya dapat bekerja maksimal tanpa harus diawasi oleh pimpinan. Dimana 60% responden menjawab kurang setuju sampai sangat tidak setuju bahwa instansi selalu menerapkan pengawasan pada setiap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Total skor variabel kinerja memiliki nilai rata-rata indeks 71 dapat dikategorikan baik. Dengan demikian kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dapat dikatakan tinggi.

**Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

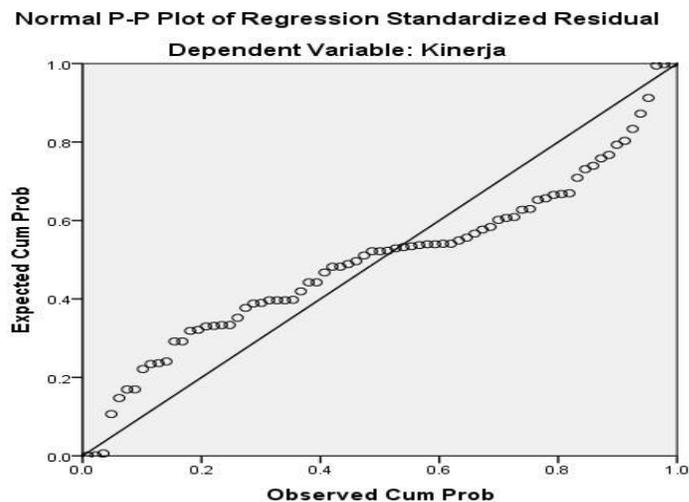
**Uji Normalitas Data**

Pendekatan histogram dan grafik.



**Gambar 1 .** Pengujian Histogram Normalitas  
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Pada gambar 1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Sedangkan pengujian normalitas dengan pendekatan grafik. PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot keduanya berbentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



**Gambar 2 .** Pengujian Grafik Normalitas  
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan gambar 2 normalitas P\_P plot penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Secara pendekatan histogram dan grafik dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

**Analisis statistik**

Untuk mengetahui hasil pengujian *kolmogorov smirnov* dapat dilihat di Tabel 6.

**Tabel 6.** Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,51977714
Most Extreme Differences	Absolute	0,155
	Positive	-0,143
	Negative	1,343
Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed)		0,154

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat diketahui bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data, dimana *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* untuk semua variable lebih besar dari  $\alpha$  (0,05).

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7** Hasil Pengujian Multikolinieritas

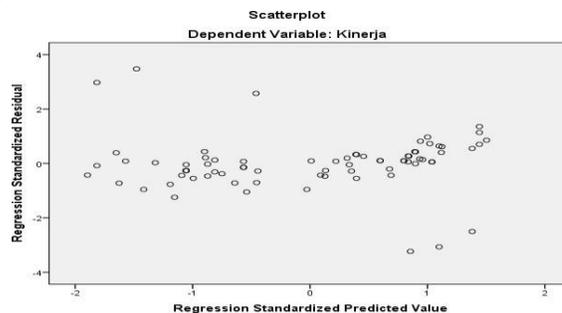
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
	Beban kerja	0,461
	Kualitas individu	0,461

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui semua variabel bebas nilai *tolerancenya* lebih besar dari 0,1 (*Tolerance* > 10) selanjutnya untuk nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* semua variabel bebas penelitian untuk lebih kecil dari 10 (*VIF* < 10), sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 3.** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Sesuai dengan gambar 3 terlihat titik-titik penyebaran pola atau trend garis secara acak dan tidak membentuk garis tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji ini

menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja. Uji heteroskedastisitas pada uji Glejser, jika signifikan variabel independen dibawah 5%, maka ada terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya jika probabilitas signifikan diatas  $\alpha$  5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Glejser

Model	UnstandardizedCoefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
(Constant)	2,968	2,161		1,373	0,174
1 Beban kerja	0,062	0,077	0.139	0,803	0,425
Kualitas individu	-0,070	0,085	-0.141	-0,819	0,416

a. Dependent Variable: ABSResid  
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 8 diketahui tingkat signifikansi uji glejser di atas 5% atau  $>0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja berdasarkan variabel independen.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum ofSquares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.879,019	2	939,510	44,747	0,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1.511,701	72	20,996		
Total	3.390,720	74			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, kualitas individu  
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 9 diketahui nilai Fhitung (44,747) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3,13) dan Sig.á (0,000<sup>b</sup>) lebih kecil dari  $\alpha$  5% (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kualitas individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

#### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,744 <sup>a</sup>	0,554	0,542	4,582

a. Predictors: (Constant), beban kerja, kualitas individu  
b. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 10 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,554 hal ini memberi arti hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana 55,4% variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan kualitas individu ( $X_2$ ) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Sedangkan sisanya sebesar 44,6% merupakan pengaruh

dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lain tersebut seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan beberapa variabel bebas lain juga mempengaruhi kinerja.

**Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)**

**Tabel 11.** Hasil Penguji Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error Beta			
(Constant)	10,148	2,764		3,672	0,000
I Beban kerja	0,402	0,099	0,470	4,056	0,000
Kualitas individu	0,308	0,109	0,327	2,823	0,006

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada tabel 11 diketahui secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai thitung sebesar 4,056 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,993 atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti bahwa semakin tinggi beban kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Hasil uji secara parsial diperoleh variabel kualitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai thitung sebesar 2,823 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,993 atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,006 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Tanda positif pada koefisien regresi memberi arti semakin baik kualitas individu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Sesuai dengan model persamaan regresi linear berganda, maka dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 10,148 menunjukkan nilai konstan yang memberi arti tanpa pengaruh variabel beban kerja dan kualitas individu, maka kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sebesar 10,148 satuan. 2) Nilai Koefisien regresi X1 untuk variabel beban kerja bernilai positif sebesar 0,402 memberi arti bahwa pengaruh variabel beban kerja searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dimana jika pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga memiliki beban kerja yang tinggi, maka akan Nilai koefisien regresi X2 untuk variabel kualitas individu bernilai positif sebesar 0,308 yang memberi arti bahwa pengaruh variabel kualitas individu searah dan signifikan dengan peningkatan kinerja pegawai Dimana jika pegawai memiliki kualitas individu yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

**KESIMPULAN**

Studi ini menyimpulkan bahwa dari hasil pengujian serempak diperoleh beban kerja dan kualitas individu secara serempak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, dimana Fhitung (44,747) lebih besar dari Ftabel (3,13) atau (44,747 > 3,13). Secara parsial variabel beban kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t-hitung 4,056 > nilai ttabel 1,993 (4,056 > 1,993) atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,000 <  $\alpha$  (0,05). Secara parsial variabel kualitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t-hitung 2,823 > nilai ttabel 1,993 (2,823 > 1,993) atau signifikan (*Sig-t*) sebesar 0,006 <  $\alpha$  (0,05). Hasil perhitungan koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,554 berarti 55,4% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan kualitas individu. Sedangkan sisanya 44,6% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan berdasarkan model regresi liner berganda yang diperoleh persamaan regresi adalah  $Y = 10,148 + 0,402 X1 + 0,308 X2$  menunjukkan kinerja kearah yang positif.

## SARAN

Rekomendasi saran, kepada pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Hal ini akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat pegawai merasa betah dan loyal terhadap kegiatan organisasi pemerintahan dalam mencapai visi dan misinya.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga agar lebih banyak lagi mengadakan pembinaan, pelatihan dan pengembangan buat pegawai sesuai dengan tuntutan perubahan walaupun *skill* (keterampilan) pegawai sudah baik, sehingga para pegawai lebih siap dan lebih mengetahui dalam melaksanakan setiap tugas dan beban kerja yang diberikan secara efektif sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga hendaknya mengukur dan menilai keterampilan dan prestasi kerja pegawai dari waktu ke waktu seperti kemampuan pegawai dalam bekerjasama, mematuhi aturan-aturan yang berlaku didalam pekerjaan, sehingga kompetensi yang diterapkan dapat terealisasi dengan baik melalui kinerja pegawai sehingga dapat diketahui dengan pasti peningkatan kinerja pegawai perkembangan kinerja pegawai. Perlu adanya pengawasan dan pelatihan supaya kinerja lebih efektif sesuai dengan pencapaian yang diharapkan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Larasati S. Manajemen sumber daya manusia. Deepublish; 2018.
2. Astutik M. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj dan Perbankan). 2016;2(2):141–59.
3. Silaen NR, Syamsuriansyah S, Chairunnisah R, Sari MR, Mahriani E, Tanjung R, et al. Kinerja Karyawan. 2021;
4. Safitri HU. Hubungan beban kerja dengan stres kerja. Psikoborneo. 2020;8(2):174–9.
5. Paramitadewi KF. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Udayana University; 2017.
6. Afia IN, Ranu ME. Kontribusi Beban Kerja, Disiplin Kerja, Hubungan dengan Teman Sekerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Viccon Modern Industri. J Pendidik Adm Perkantoran. 2013;1–15.
7. Diningsih IP. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan. 2021.
8. Mailisa Y, Hendri MI, Fauzan R. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Pontianak. J Ekon Bisnis dan Kewirausahaan. 2016;5(3):198–215.
9. Guna IPAA, Saptia IKS, Rihayana IG. Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adika Jaya Dewata Denpasar. VALUES. 2022;3(2):401–17.
10. Baker C. Quantitative research designs: Experimental, quasi-experimental, and descriptive. Evidence-based Pract An Integr approach to Res Adm Pract. 2017;155–83.
11. Yuliyara IM. Regresi Linier Berganda. Denpasar Univ Udayana. 2016;
12. Yusup F. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. Tarb J Ilm Kependidikan. 2018;7(1).