

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI:

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen



ACC Sidang 5/2/25
Punc I
Dr. Sri LO

Ace Sidang Skripsi
12/2 - 2025

JZ
Risdianto.

Oleh :

RIZKY NUR'AMANDA

NIM. 231111004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KABUPATEN CIREBON

RIZKY NUR'AMANDA
231111004

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.
NIDN. 0407107401

Risdianto, S.E., M.M.
NIDN. 0410037602

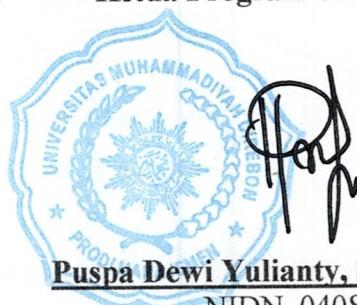
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Asep Gunawan, M.Si.,CHRA
NIDN. 0008086601



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.,CSBA
NIDN. 0408079101

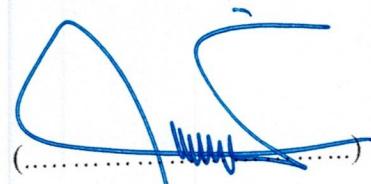
LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KABUPATEN CIREBON

RIZKY NUR'AMANDA
231111004

Telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji

Pada Tanggal :

Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.
NIDN. 0407107401
Pembimbing I



Risdianto, S.E., M.M.
NIDN. 0410037602
Pembimbing II



Sahara, S.E., M.Si.
NIDN. 0426067301
Pengaji I

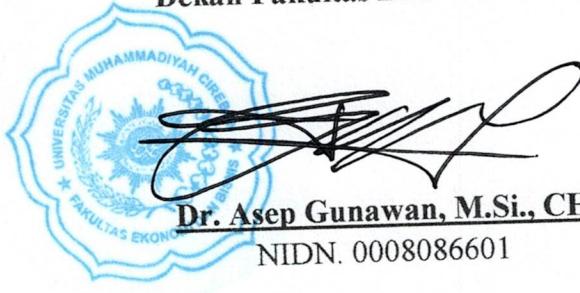


Sylvani, S.E.,M.M
NIDN. 7700011496
Pengaji II

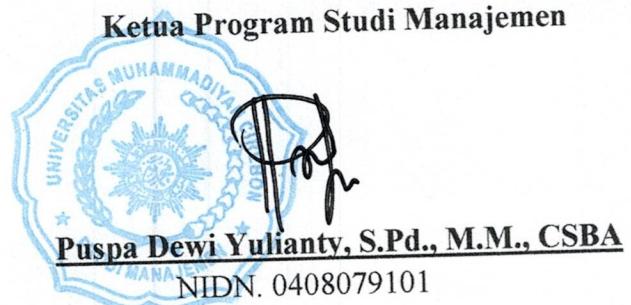


Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



Universitas Muhammadiyah Cirebon
Mengetahui,

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rizky Nur'amanda
NIM : 231111004
Fakultas / Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Pegawai
terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran
dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar hasil karya saya sendiri, tidak dari mengambil tulisan skripsi orang lain atau karya orang lain yang saya jiplak untuk skripsi saya. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi saya hasil jiplakan skripsi orang lain maka saya siap menerima sanksi atas perbuatan saya.

Cirebon, 27 Februari 2025

Yang Menyatakan,



Rizky Nur'amanda
NIM: 231111004

Rizky Nur'amanda

NIM 231111004

**Pengaruh Kompentensi Dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pada
Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon**

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk membantu menjawab masalah melalui sebuah penelitian yaitu apakah kompetensi dan beban kerja pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Tujuan penelitian dilakukan yaitu menganalisis kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Metode Penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan instrumen kuesioner dengan mengambil sampel 77 pegawai dan merupakan sampel jenuh di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Hasil dari penelitian menunjukan yaitu kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dengan tema yang memiliki kesamaan.

Kata Kunci : Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

Rizky Nur'amanda

NIM 231111004

***The Influence of Employee Competency and Workload on Performance at
Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon***

ABSTRACT

This research intends to help answer the problem through research, namely whether employee competency and workload have an effect on improving performance at Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. The aim of the research was to analyze competency and workload which influence performance. The research method used is a quantitative research method with a descriptive approach and uses a questionnaire instrument by taking a sample of 77 employees and is a saturated sample Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.. The results of the research show that competency and workload influence the performance of the Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. It is hoped that the results of this research can become a reference for future researchers with similar themes.

Keywords: Competency, Workload, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim, segala puji khadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal Skripsi dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon yang dapat penulis selesaikan.

Proposal penelitian ini merupakan salah satu syarat wajib dan sebagai tugas akhir mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon. Sejauh ini penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan pada proposal penelitian ini. Dalam penyusunan proposal ini, penulis dapat bimbingan dan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. ALLAH SWT, atas segala kuasa dan hidayah-Nya saya telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak dan Ibu Penulis yang telah mendukung, memberikan do'a, dan motivasi serta keluarga yang selalu saya cintai dan sayangi.
3. Bapak Arif Nurdin, M.T., Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
6. Ibu Dr. Sri Laelatul Qodriah, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan serta memotivasi dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Risdianto, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Keluarga besar Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

Dan semua pihak yang tidak bias peneliti sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan proposal penelitian ini penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk penulis laporan agar lebih baik lagi. Semoga proposal ini bermanfaat bagi semua pembaca. Asmiin Ya Rabbal Alamin.

Cirebon, 20 Februari 2025

Penulis



Rizky Nur'amanda

DAFTAR ISI

COVER JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRAK	i
----------------------	----------

KATA PENGANTAR.....	iii
----------------------------	------------

DAFTAR ISI.....	v
------------------------	----------

DAFTAR TABEL	vii
---------------------------	------------

DAFTAR GAMBAR.....	ix
---------------------------	-----------

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu	13
2.2 Uraian Teori.....	17
2.2.1 Kompetensi	17
2.2.2 Beban Kerja	27
2.2.3 Kinerja Pegawai.....	33
2.3 Kerangka Berfikir dan Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian	43
3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	46

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.4.1 Tempat Penelitian	47
3.4.2 Waktu Penelitian.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.5.1 Observasi	48
3.5.2 Kuesioner.....	48
3.6 Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Uji Validitas.....	49
3.6.2 Uji Reliabilitas	50
3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....	51
3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda.....	52
3.6.5 Uji T.....	52
3.6.6 Uji F (Simultan)	53

BAB IV LANDASAN TEORI

4.1. Profil Objek Penelitain	54
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	54
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	57
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	72
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	80
4.2.6 Uji Hipotesis	81
4.2.7 Uji F (Simultan).....	83
4.3 Pembahasan	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.	91

DAFTAR PUSTAKA 92

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Hasil Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon tahun 2022 - 2024	4
Tabel II-1 Tinjauan Pustaka Terdahulu.....	13
Tabel III-1 Operasionalisas Variabel.....	44
Tabel III-2 Populasi dan Sampel.....	47
Tabel III-3 Pengukuran Skala <i>Likert</i>	48
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	56
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV-4 Kategori Deskripsi Variabel	58
Tabel IV-5 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi.....	58
Tabel IV-6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja.....	64
Tabel IV-7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	69
Tabel IV-8 Hasil Pengukuran Validitas Kompetensi.....	73
Tabel IV-9 Hasil Pengukuran Validitas Beban Kerja	74
Tabel IV-10 Hasil Pengukuran Validitas Kinerja	75
Tabel IV-11 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kompetensi	76
Tabel IV-12 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Beban Kerja	77
Tabel IV-13 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kinerja	77
Tabel IV-14 Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel IV-15 Interval Kriteria Koefisien Determinasi	80
Tabel IV-16 Hasil Output Koefisien Determinasi	80

Tabel IV-17 Hasil Pengukuran Uji T Kompetensi (X1)	82
Tabel IV-18 Hasil Pengukuran Uji T Beban Kerja (X2)	82
Tabel IV-17 Hasil Uji F	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar I-1 Diagram Standarisasi Kompetensi Diklat Pemadam 1	7
Gambar I-2 Diagram Hasil ABK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Cirebon	8
Gambar II-1 <i>Central and Surface Competencies</i>	23
Gambar II-3 Kerangka Berfikir.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi, sebaik dan selengkap apa pun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Fokus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Pegawai adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam suatu instansi (Pramesrianto et al., 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi , maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya (Fristy, 2022). Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi atau instansi. Dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak berarti

apa-apa. Oleh karena itu, Sumber daya manusia perlu dikelola secara professional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Organisasi terpenting adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat maupun organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja individu.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana. Selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, petugas pemadam kebakaran juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana. Dilain hal, pemadam kebakaran juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki wilayah kerja yang sangat luas karena Kabupaten Cirebon merupakan daerah dengan kepadatan penduduk yang tinggi terdiri dari 40 kecamatan, 424 Desa/Kelurahan, berbatasan sebelah utara Kabupaten Indramayu, sebelah selatan Kabupaten Kuningan, sebelah barat Kabupaten Majalengka, sebelah

timur Kota Cirebon dan Provinsi Jawa Tengah. Dinas Pemadam kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon menghadapi tantangan besar, mulai dari respons cepat terhadap kebakaran hingga penanganan situasi penyelamatan yang kompleks.

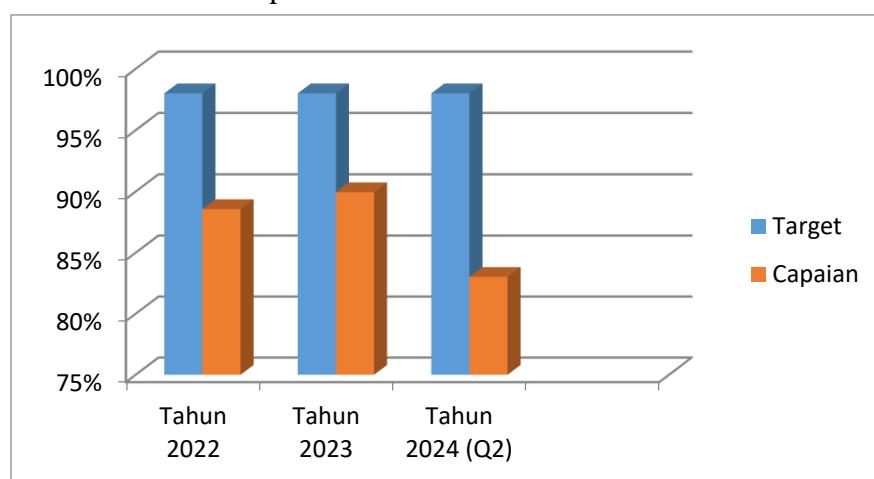
Mewujudkan sebuah instansi pemerintahan yang berkualitas, tentu saja membutuhkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja tinggi dalam bekerja, tentu saja hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja yang dimilikinya sekaligus produktivitas instansi tempat ia bekerja. Dengan dicapainya hal tersebut maka para pegawai (ASN) dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik secara prima dan maksimal bagi seluruh masyarakat dan pada akhirnya dapat mewujudkan sistem *Good Public Governance* (Datau et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon menunjukan bahwa masih ada beberapa isu permasalahan yang terjadi diantaranya yaitu belum tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten Cirebon, kurangnya jumlah pegawai yang telah ditetapkan oleh hasil analisis beban kerja, kurangnya pegawai yang belum tersandarisasi kompetensi Diklat Pemadam 1, serta terbatasnya jumlah sarana dan prasarana yang dimiliki. Berdasarkan hasil observasi tersebut peneliti menetapkan isu permasalahan utama yakni belum tercapainya kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, jika hal ini tidak dievaluasi maka akan berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat layanan pemadam kebakaran yang menangani bidang keamanan dan ketertiban lintas masyarakat

di Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon. Kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya (Suryani et al., 2020).

Kinerja yang baik ialah yang bergantung pada karakteristik kemampuan kerja, keterampilan, dan bakat. Kinerja adalah nilai yang dapat digunakan sebagai penentu kemampuan sistem kontrol untuk melakukan fungsi keselamatan dalam kondisi yang dapat diprediksi oleh karyawan (Firmansyah & Nugrohoseno, 2022). Isu permasalahan yang ada pada Instansi adalah belum tercapainya target kinerja pegawai karena kurang pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif sempit (Sa'adah & Zaman, 2022). Pengukuran kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon diperoleh hasil Indikator Kinerja Kunci (IKK) yang telah diperoleh pada setiap tahunnya. Berikut adalah Hasil Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon tahun 2022 – 2024 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel I-1
Hasil Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
Kabupaten Cirebon tahun 2022 – 2024



Sumber : Laporan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Cirebon

Berdasarkan **Tabel I-1** terlihat bahwa realisasi dari capaian layanan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dari tahun 2022 sampai Triwulan ke dua tahun 2024 mengalami peningkatan dalam capaian layanan, akan tetapi pada setiap target tahunan dari tahun 2022 – Triwulan ke dua tahun 2024 yang telah ditetapkan sebesar 98% belum dapat tercapai, sehingga sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap layanan kinerja pegawai agar tercapainya kinerja yang optimal pada tahun-tahun mendatang. Kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena hal ini berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan. Jika kinerja pegawai tidak diperhatikan maka akan berdampak pada tujuan perusahaan atau instansi.

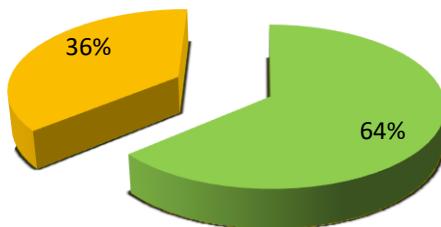
Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi atau instansi Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Tujuan tersebut akan tercapai apabila sebuah organisasi mampu memaksimalkan kinerja pegawainya. Persoalan ini pasti selalu dihadapi oleh manajemen SDM perusahaan. Maka dari itu manajemen SDM diharapkan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja karyawan, agar sesuai dengan harapan. Hasil atau prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Rizaldy, 2021).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam hal ini yakni kompetensi merupakan elemen penting dalam menentukan kinerja individu dalam sebuah organisasi (Rismawati et al., 2021). Pada dasarnya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan diisi oleh sumber daya manusia yang sudah terlatih di bidangnya dalam suatu instansi pemerintah. Selaras dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah Kabupaten/Kota setiap aparatur pemadam kebakaran wajib memiliki standard kualifikasi diklat dasar pemadam I.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang petugas pemadam kebakaran dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya ditunjukkan dengan kesanggupan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan untuk mencapai hasil kerja yang optimal berupa pelayanan yang optimal.

Kompetensi dalam penelitian ini dijadikan sebagai keyakinan seorang petugas pemadam kebakaran yang memiliki kompetensi baik *softskill* maupun *hardskill* dapat memberikan pelayanan yang diperlukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon maupun oleh para *user* atau masyarakat yang akan menggunakan fasilitas pemadam kebakaran dan penyelamatan. Setelah dilakukan observasi, peneliti memperoleh data jumlah petugas pemadam kebakaran yang memiliki standard kualifikasi diklat dasar pemadam I sesuai dengan Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 800.1.4/4198/BAK, tanggal 7 Agustus 2023, hal Registrasi Sertifikat Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Pemadam Kebakaran.

Berikut adalah gambaran umum jumlah Aparatur Sipil Negara yang Terstandarisasi Diklat Kompetensi Pemadam 1 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.



Gambar I-1
Diagram Standarisasi Kompetensi Diklat Pemadam 1

Jumlah Pegawai : 77 Pegawai

■ Ter-standarisasi ■ Belum Ter-standarisasi

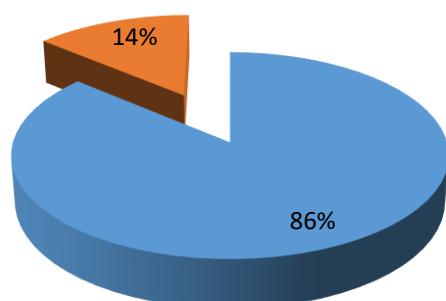
Sumber : Laporan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Cirebon

Dilihat pada **Gambar I-1** Kompetensi Pegawai yang memiliki standard kualifikasi diklat dasar pemadam I jumlah keseluruhan pegawai ASN sejumlah 77 Pegawai, hanya 49 pegawai yang sudah mengikuti kualifikasi diklat dasar Pemadam I artinya sebesar 64% pegawai terstandarisasi kompeten dan 36% masih belum terstandarisasi. Hal tersebut mendakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai salah satunya kompetensi. Selaras dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa “Terjadinya penurunan kinerja para pegawai disebabkan karena kurangnya kemampuan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan. Kesemuanya ini akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja” (Wijaya et al., 2022). Peningkatan rasa aman dan nyaman dalam bekerja ditunjang dengan kemampuan serta keterampilan yang perlu dimiliki

oleh setiap pegawai merupakan suatu kompetensi yang perlu diperhatikan bagi instansi atau organisasi.

Selain kompetensi usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Dengan demikian, maka sangat jelas bahwa, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Muslimin & Razak, 2022).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon telah menghitung jumlah kebutuhan pagawai dan telah ditetapkan yang gambarannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar I-2
Diagram Hasil ABK Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
Kab. Cirebon

Kebutuhan Pegawai (Total : 484)

■ Kekurangan Pegawai ■ Kondisi Rill Saat ini

Sumber : Laporan Hasil ABK DISDAMKARMAT Kab. Cirebon

Berdasarkan **Gambar I-2.** Terlihat bahwa jumlah kebutuhan pegawai yang didasarkan pada hasil analisis beban kerja sebanyak 484 pegawai namun, jumlah kondisi pegawai dalam hal ini disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimiliki sampai saat ini sejumlah 77 ASN atau 14%, yang berarti kekurangan pegawai sebesar 407 atau 86% Aparatur Sipil Negara. Faktor kondisi kurangnya pegawai dan beratnya beban pekerjaan yang diemban oleh pegawai menyebabkan kurang terpenuhinya target pekerjaan yang diselesaikan. Solusi yang dapat dipertimbangkan dalam hal tersebut adalah dengan menambah jumlah pegawai sesuai dengan hasil analisis beban kerja yang telah ditetapkan.

Selain faktor beban kerja, kompetensi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Priansa (2021), menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan, dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, kompetensi mengisyaratkan karakteristik prilaku yang menggambarkan mewahnya kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang karyawan.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustakim et al., 2021) tentang pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus, hasil penelitian menunjukan bahwa secara bersama-sama kedua variabel berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh (Luthan, 2023) tentang pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BANK 9 Jambi Cabang Kerinci, hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja beban kerja tidak

mampu mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja yang tinggi mampu diminimalisir oleh kreativitas karyawan agar kinerja selalu terjaga.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas yang berkaitan dengan pentingnya suatu kompetensi dan beban kerja yang efektif dalam menunjang kinerja instansi serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat beberapa identifikasi masalah :

1. Belum tercapainya target kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.
2. Minimnya Sumber Daya Manusia atau Aparatur Pemadam Kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon menyebabkan beban kerja meningkat.
3. Kurangnya kompetensi Sumber Daya Manusia atau Aparatur Pemadam Kebakaran yang belum terstandardrisasi kualifikasi diklat dasar pemadam I.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini agar lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksud, maka peneliti hanya memfokuskan pada variabel dan judul penelitian yaitu : Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Aparatur Sipin Negara

terhadap Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan dan uraian pada latar belakang, maka penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagia berikut :

- 1. Bagi Penulis**

Menambah wawasan yang lebih luas dalam menggali ilmu pengetahuan serta diharapkan dapat menjadi manfaat sebagai bahan rujukan atau refensi untuk peneliti – peneliti selanjutnya.

- 2. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dan bahan evaluasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dalam mewujudkan kinerja yang lebih baik.

- 3. Bagi Institusi**

Menambah refensi dan materi pembelajaran bagi perpustakaan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka Terdahulu

Dasar-dasar berupa teori dan temuan-temuan dari berbagai penelitian sebelumnya berguna menjadi salah satu sumber dukungan yang relevan dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis mengambil referensi dari penelitian yang di lakukan oleh:

Tabel II - 1
Tinjauan Pustaka Terdahulu

No	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	(Dearny & Chrystabella Hetharie, 2021)	<i>The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero), Binaji Branch Essay 2021.</i>	Hasil penelitian terdapat pengaruh variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Kompetensi, yang dimiliki karyawan, kombinasi ketiganya membentuk sinergi yang dapat meningkatkan hasil kerja yang baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2.	(Raviva & Wijayadne, 2023)	Pengaruh beban kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Widya Utama Putra	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Widya Utama Putra. Semakin loyal karyawan pada perusahaan

			maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Widya Utama Putra.
3.	(Alhigna, 2023)	Pengaruh beban kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai <i>variable intervening</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pentingnya evaluasi dan peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai, memperhatikan jumlah kebutuhan pegawai, budaya organisasi dalam bekerja, serta komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan perlu diciptakan dengan sebaikmungkin karena dapat mempengaruhi kinerja dari sebuah perusahaan.
4.	(Pendidikan & Dan, 2024)	Pengaruh beban dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjungsemi Lestari Pulp and Paper (Divisi <i>Human Resource Development</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja HRD PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper. Peningkatkan kompetensi karyawan salah satu cara dengan mengikuti diklat sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya agar kinerja bisa tercapai.
5.	(Mustakim et al., 2021)	Pengaruh kompetensi dan beban kerja	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi

		terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus	dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Kompetensi yang tinggi membantu individu mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas.
6.	(Didik Haryanto, 2021)	Pengaruh analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ketiga variabel yakni analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi berpengaruh negative terhadap kinerja.
7.	(Julaili Ismi, 2021)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Republik Indonesia Wilayah Provinsi Riau	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi, penelitian ini mengamati bahwa kompetensi yang baik dengan pegawai yang selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerjanya maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam sebuah perusahaan atau instansi.
8.	(Aulliya, 2022)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja	Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

		terhadap Kinerja Karyawan ((Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak – Otak Cv. Kembar Jaya)	karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terkola dengan baik dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan sinergi yang meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja.
10.	(Kolibácová, 2014)	<i>The Realationship Between Competency and Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika tingkat kompetensi seorang pegawai satu unit lebih tinggi dibandingkan tingkat kompetensi pegawai lainnya maka berpengaruh atas hasil kinerja yang dihasilkan, kompetensi yang tinggi merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan individu atau organisasi.
11.	(Aima et al., 2017)	<i>Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)</i>	Hasilnya menunjukkan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Korelasi antara dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi Skill pada variabel kompetensi dengan dimensi produktivitas kerja pada variabel kinerja. Keterampilan pegawai sehingga diharapkan suatu

			tugas yang diberikan dapat meningkatkan produktivitasnya dijamin sesuai rencana dan aturan yang berlaku.
12.	(Jeffrey & Kreshna, 2017)	<i>The Effect of Salary Satisfaction, Workload Satisfaction and Performance Appraisal Satisfaction towards Employees' Out Intention (A case study: PT. XYZ - Bandung)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja, kepuasan beban kerja berpengaruh negatif terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja, dan kepuasan penilaian kinerja berpengaruh negatif niat karyawan untuk berhenti bekerja. Dengan memperbaiki pengelolaan faktor kepuasan gaji, kepuasan beban kerja, dan kepuasan penilaian kinerja diharapkan dapat menurunkan niat karyawan untuk berhenti bekerja yang kemudian dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Sumber : Hasil olahan peneliti tahun 2024

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Kompetensi

1. Definisi Kompetensi

Kompetensi ASN (Aparatur Sipil Negara) Menurut UU No. 5

Tahun 2014 tentang ASN Pasal 1 Ayat 22 menyatakan: Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang

Pegawai Aparatur Sipil Negara berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Secara harfiah istilah kompetensi, “*competence*”, dan “*competent*” yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai.(Setyo Widodo & Yandi, 2022). Istilah lain mengungkapkan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Istilah Kompetensi menurut Webster’s Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata atin “*competere*” yang artinya “*to be suitable*”. Kemudian ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai *literature*. (Didik Haryanto, 2021). Kompetensi merupakan kemampuan yang menunjukkan karakteristik stabil, berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang (Didi Wandi & Ahmad Maulana Hakiki, 2022).

Menurut Pramularso dalam (Alhigna, 2023) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh

seseorang mengenai pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku berdasarkan aturan yang ada pada organisasi atau berdasarkan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Menurut Ruky dalam (Pendidikan & Dan, 2024) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan komponen inti dari suatu pekerjaan, bahkan urutanya adalah prioritas pertama. Karena kompetensi meliputi kompleksitas keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attidue) yang memiliki representatif atas kinerja dan produktivitas.

Menurut (Mustakim et al., 2021) Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut (Didik Haryanto, 2021) Pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Amstrong in (Kolibácová, 2014) Competence is abilities describe the dimensions of behaviour needed by companies to achieve a high performance. Dessles in (Aima et al., 2017) define competition as one characteristic that could be shown, include knowledge, skill, and attitude that could result in work performance and achievements.

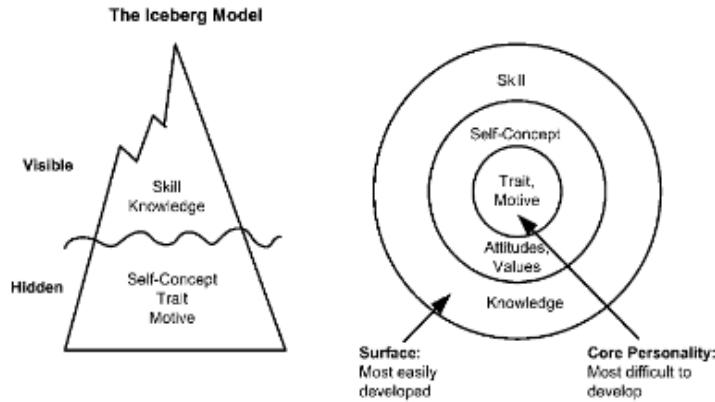
Kompetensi merupakan kombinasi dari kemauan dan kemampuan seseorang yang cenderung stabil ketika dihadapkan pada berbagai situasi dan lingkungan kerja. Kompetensi ini terbentuk melalui sinergi antara karakteristik individu, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai, seseorang dapat dengan efektif mengatasi tantangan yang ada dalam pekerjaan dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesuksesan organisasi. Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

2. Model Kompetensi

Menurut Spencer (1993) dalam Amelia (2023) Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari individu yang menggambarkan cara individu berperilaku atau berpikir, dapat digeneralisasikan dalam berbagai situasi serupa, dan cenderung menetap dalam periode tertentu. Spencer (1993) menggambarkan 5 karakteristik kompetensi dalam model kompetensi gunung es. Bagian yang tampak dikenal dengan surface atau visible. Karakteristik kompetensi pada bagian yang tampak ini adalah *knowledge* dan *skill*.

Bagian yang tersembunyi disebut sebagai *core personality* atau *hidden*. Karakteristik dari bagian ini *motives*, *traits*, dan *self*

concept. Implikasi praktis kelima karakteristik tersebut dalam perencanaan sumber daya manusia terlihat pada Gambar II - 1.



Gambar II - 1 Central and surface competencies

Sumber : (Spencer & Spencer, 2023)

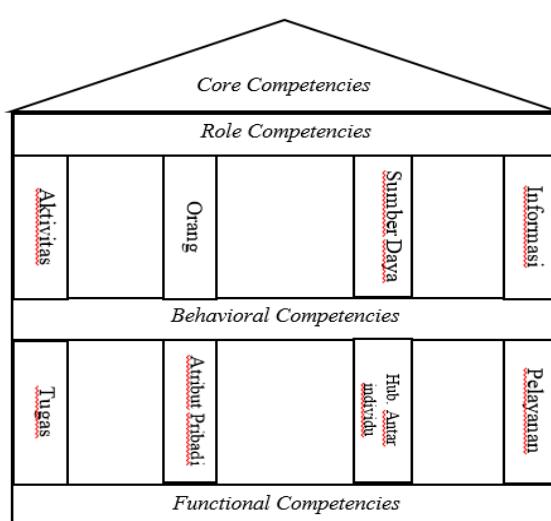
Di tengah persaingan yang kompetitif, kompetensi menjadi bagian penting dalam memprediksi seseorang yang memiliki kinerja unggul. Kinerja yang unggul dihasilkan tidak hanya didasarkan atas ketrampilan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan dan kecerdasan, tetapi juga dipengaruhi berbagai aspek lain. Sebagai contoh, secara umum orang berada pada posisi manager cenderung memiliki tingkat kecerdasan yang cukup tinggi, namun motivasi, ketrampilan interpersonal, serta ketrampilan politik yang dimilikinya akan membedakan kinerja manager yang unggul. Selaras dengan yang diungkapkan oleh Spencer (1993) Karakteristik kompetensi menurut Sutrisno dalam (Didi Wandi & Ahmad Maulana Hakiki, 2022) terdapat lima aspek yaitu :

1. *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya : orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya : percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai- nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya : seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4. *Knowledge*, adalah Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur

pengetahuan dan keahlian. seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM.

Model Komptensi Roman Pavilion Model ini merepresentasikan interaksi antara karakteristik personal dan pekerjaan dalam konteks organisasi untuk dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Pendekatan model kompetensi Roman Pavilion (Amelia 2023) membantu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang kompetensi, baik di tingkat organisasi maupun individu pada gambar II – 2.



Gambar II-2
Model Kompetensi Roman Pavilion

Sumber : Amelia (2023)

Core Competencies atau kompetensi inti pada gambar II-2. merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh seluruh individu dalam organisasi. Kompetensi ini yang menjadi keunikan suatu organisasi. *Role Competencies* atau kompetensi peran merupakan kompetensi yang terkait peran yang harus dijalankan oleh orang-orang tertentu dalam sebuah kelompok kerja. Kompetensi ini hanya relevan bagi karyawan pada level jabatan tertentu.

Core competency, yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua karyawan pada level apapun tanpa memandang tingkatan jabatan mereka. *Core competency* memiliki tingkat kepentingan yang tinggi karena merupakan hasil penjabaran visi dan misi perusahaan. Pada initnya, *core competency* mencakup kompetensi dasar yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam mendukung perusahaan mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Darya & Gaffar, 2023).

Behavioural Competencies atau kompetensi perilaku merupakan karakteristik dasar yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja unggul atau efektif. *Functional Competencies* atau kompetensi fungsional ini diperuntukan bagi pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) yang spesifik pada suatu pekerjaan sebagai dasar dari fondasi dan dapat diklasifikasikan dalam area-area yang dapat merefleksikan berbagai jenis pekerjaan.

Functional competency merupakan kompetensi yang membedakan satu pekerjaan dengan pekerjaan lain. *Functional competency* merupakan kompetensi khusus yang diperlukan dan dapat memperlihatkan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas pekerjaan tertentu (Darya & Gaffar, 2023).

3. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (Manajemen et al., 2021) kompetensi itu dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold Competency*), dan kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). Kedua kategori tersebut diklasifikasikan menjadi dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Kompetensi Dasar (*Threshold Competency*)
 - a. Pengetahuan (*Knowledge*). Informasi yang harus dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Indikator daripada pengetahuan ini meliputi :
 - 1) Pengetahuan Faktual.
 - 2) Pengetahuan Konseptual.
 - 3) Pengetahuan Prosedural.
 - b. Keterampilan (*Skills*). Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan. Indikator keterampilan ini meliputi:
 - 1) Keterampilan Administratif
 - 2) Keterampilan Manajerial

- 3) Keterampilan Teknis
 - 4) Keterampilan Sosial
2. Kompetensi Pembeda (*Differentiating Competency*)

- a. Motif (*Motives*). Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan dan menentukan perilaku individu. Berikut indikator daripada dimensi motif tersebut antara lain:
 - 1) Dorongan Ekonomi
 - 2) Dorongan Sosial
 - 3) Dorongan Psikologis
- b. Sifat (*Traits*). Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Indikator daripada sifat adalah sikap.
- c. Citra Diri (*Self-Image*). Citra diri seperti opini/pemahaman/kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Indikator citra diri, yaitu : kepercayaan diri dan nilai-nilai pribadi.

Kemampuan seseorang bisa menunjang jalannya roda organisasi atau perusahaan menuju ke arah yang positif bagi organisasinya itu sendiri, tetapi bisa saja kemampuan seorang mengarah ke arah negatif dalam kata

lain bisa membuat jalannya organisasi itu terhambat oleh pegawainya itu sendiri.

2.2.2 Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja menurut Budiasa (2021, Hal. 30) adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari Hart & Staveland dalam (Minata Ardi et al., 2024).

Beban kerja ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) serta diperjelas dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. UU ASN menyebutkan bahwa beban kerja ASN harus disesuaikan dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab jabatan untuk memastikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas. Setiap jabatan harus memiliki tugas yang relevan dengan kompetensinya dan beban kerja minimal 1.250 jam per tahun, sebagaimana diatur dalam Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020.

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 12/2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai dalam periode waktu tertentu(Permadi et al., 2023).

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu. Permasalahan yang terjadi dalam faktor beban kerja di mana pegawai sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai bidangnya, namun ada beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang tinggi. Seperti menugaskan suatu pekerjaan yang di luar bidang atau tidak sesuai

dengan tugas pokok pegawai tersebut sehingga membuat kinerja seorang(Husniati et al., 2022). Menurut Antonius Vanchapo (2020), beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Azan (2021), beban kerja bisa dinilai dari aspek fisik (misalnya, jumlah waktu kerja), mental (kebutuhan konsentrasi tinggi), dan Organisasi (pengelolaan tugas yang harus diselesaikan). Menurut Dalena, et al., (2022), beban kerja adalah proses untuk menentukan jumlah jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesai tepat ada waktunya. (Hamizar, 2020) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Dari beberapa pendapat para ahli dappat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja mencakup aspek kuantitatif (jumlah tugas) dan kualitatif (kompleksitas serta kesulitan tugas).

Tingkat beban kerja dapat memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja individu atau organisasi. Oleh karena itu, beban kerja perlu dikelola secara efektif untuk menciptakan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu atau tim.

2. Macam – macam Dampak Beban Kerja

Menurut Schultz dan Schultz dalam (Fauzi & Akbar, 2020) dampak beban terjadi bedakan menjadi dua macam, yaitu quantitative overload dan qualitative overload, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Quantitative overload*

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu yang merupakan salah satu ukuran efisiensi.

Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat

mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja.

2. *Qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat *qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*).

Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan.

Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

3. Indikator Beban Kerja

Beban kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Putra dalam (Alhigna, 2023) indikator untuk mengukur beban kerja antara lain:

- a) Target yang harus dicapai

Pandangan dari seorang pekerja tentang besaran target kerja yang sudah diberikan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dan pandangan tentang penyelesaian hasil kerja dalam jangka waktu tertentu. Pemberian target harus diberikan kepada pekerja agar tugas yang sudah diberikan kepadanya dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang diharapkan.

- b) Kondisi Pekerjaan

Pandangan yang dimiliki seorang pekerja tentang kondisi pekerjaannya dan pandangan cara mengatasi pekerjaan yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan diluar jam kerja.

- c) Penggunaan Waktu

Pada penggunaan waktu seorang pekerja diharapkan menggunakan waktu sesuai dengan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan.

d) Standar Pekerjaan

Sebuah pandangan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mengenai beban kerja yang wajib dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.3 Kinerja

1. Definisi Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Muslimin & Razak (2022) Kinerja ialah keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Handayani, 2019). Isu permasalahan yang ada pada perusahaan saat ini adalah belum tercapainya target kinerja pegawai karena kurang pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya masih relatif

sempit (Sa'adah & Zaman, 2022). Terjadinya penurunan kinerja para pegawai disebabkan karena kurangnya kemampuan dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan karena harus menunggu ketentuan atau perintah dari atasan. Kesemuanya ini akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja (Wijaya et al., 2022).

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkunegara, 2021:67).

Selaras dengan definisi capaian kinerja Aparatur Sipil Negeri (ASN) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN mengacu pada hasil yang diperoleh berdasarkan rencana dan target yang ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian ini mempertimbangkan target, hasil, manfaat yang tercapai, serta perilaku kerja. SKP berfungsi sebagai tolok ukur kinerja utama ASN dalam periode tertentu dan disusun dengan memperhatikan tugas, fungsi, serta prioritas unit kerja. Dalam konteks lebih luas, capaian kinerja sering

kali diukur melalui dialog kinerja, evaluasi periodik, serta indikator keberhasilan yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan perilaku kerja. Penilaian ini bertujuan untuk memastikan hasil yang konsisten dengan nilai dasar ASN, seperti BerAKHLAK, dan mendukung sistem birokrasi yang lebih lincah.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekolompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017; Samantha & Almalik, 2019) adapun dimensi kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas kerja, mengukur sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Adapun indikator kualitas kerja :

- 1) Keandalan, tingkat karyawan yang menyelesaikan tugas dengan konsisten.
- 2) Ketelitian, berhati-hati dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan pekerjaan berkualitas.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

b. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan atau tugas yang berhasil

diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Adapun indikator mengenai kuantitas kerja :

- 1) Hasil kerja, kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan seperti pencapaian target kinerja.
- c. Tanggung jawab, kemauan dan kemampuan individu untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan. Adapun indikator tanggung jawab :
 - 1) Tanggung jawab dalam mengambil keputusan, kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab terhadap hasilnya.
 - 2) Tanggung jawab dalam memanfaatkan sarana dan prasarana, penggunaan yang bertanggung jawab terhadap sumber daya yang tersedia dalam perusahaan.
- d. Kerjasama, menunjukkan kemampuan individu untuk bekerja sama dengan orang lain dalam tim atau dalam lingkungan kerja. Adapun indikator sebagai berikut :
 - 1) Jalinan kerjasama dan kekompakan, bekerja secara efektif dalam tim dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja.
- e. Inisiatif, memulai aktivitas baru tanpa instruksi langsung mencakup kemauan untuk mencari peluang perbaikan, menghadapi tantangan dan berusaha melampaui batas tugas yang telah ditentukan. Adapun indikator sebagai berikut :
 - 1) Kemandirian dalam bekerja, kemampuan seorang

karyawan untuk bekerja secara mandiri dan mengelola tugasnya tanpa pengawasan langsung.

- 2) Pemberian ide dan gagasan dalam perusahaan, kemampuan untuk memberikan kontribusi kreatif dan memberikan masukan berharga bagi perusahaan.

2.3 Kerangka Berfikir

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian (Julaili Ismi, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, penelitian ini mengamati bahwa kompetensi yang baik yang dimiliki pegawai dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam sebuah perusahaan atau instansi. Karyawan yang memiliki potensi kompetensi yang bagus akan berdampak positif dalam proses produksi karena memiliki kinerja yang baik (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Hasil penelitian (Kolibáková, 2014) menunjukkan bahwa seorang pegawai yang memiliki satu tingkat kompetensi yang lebih tinggi dari pegawai lainnya, maka kinerja pegawai tersebut akan lebih meningkat dari pegawai lainnya. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja (Marleni et al., 2022). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif

sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Didi Wandi & Ahmad Maulana Hakiki, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Aima et al., 2017) menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, korelasi antara dimensi yang yang tinggi dalam kompetensi yakni pada *skill* yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya sesuai dengan target yang telah dilakukan. Berdasarkan dengan hasil peneliti terdahulu yang dimana hasil nya sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penejelasan diatas, yang dimana ulasannya mendukung dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Alhigna, 2023) kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai yang menyimpulkan bahwa adanya dampak positif yang disebabkan oleh kompetensi.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan maka kesimpulan hasil penelitian menyatakan : Kompetensi memainkan peran penting dalam menentukan kinerja. Oleh karena itu, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya pegawai yang memiliki kompetensi, maka hal ini akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Raviva & Wijayadne, 2023) membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. selalu memperhatikan dampak yang ditimbulkan oleh beban kerja tersebut dan mengambil

langkah-langkah yang sesuai untuk mengelolanya. Dengan memahami dan mengelola beban kerja dengan efektif, instansi dapat memastikan bahwa pegawainya dapat bekerja secara efisien dan produktif (Permadi et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jeffrey & Kreshna, 2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja artinya peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai. Menekankan bahwa beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja, sementara beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kesehatan fisik maupun mental pekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aulliya, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini mengidentifikasi bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan dengan hasil peneliti terdahulu yang dimana hasilnya sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penejelasan diatas, yang dimana ulasannya mendukung dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Algina (2023) beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang menyimpulkan bahwa adanya dampak yang disebabkan oleh beban kerja.

3. Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silvi Violita, 2024) menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja, hal ini mengidentifikasi bahwa kompetensi dan beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mustakim et al., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja.

Berdasarkan dengan hasil peneliti terdahulu yang dimana hasil nya sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penejelasan diatas, yang dimana ulasannya mendukung dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Marleni et al., 2022) menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Akbar, 2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja penyidik direktorat reserse kriminal umum kepolisian daerah Kalimantan Selatan.

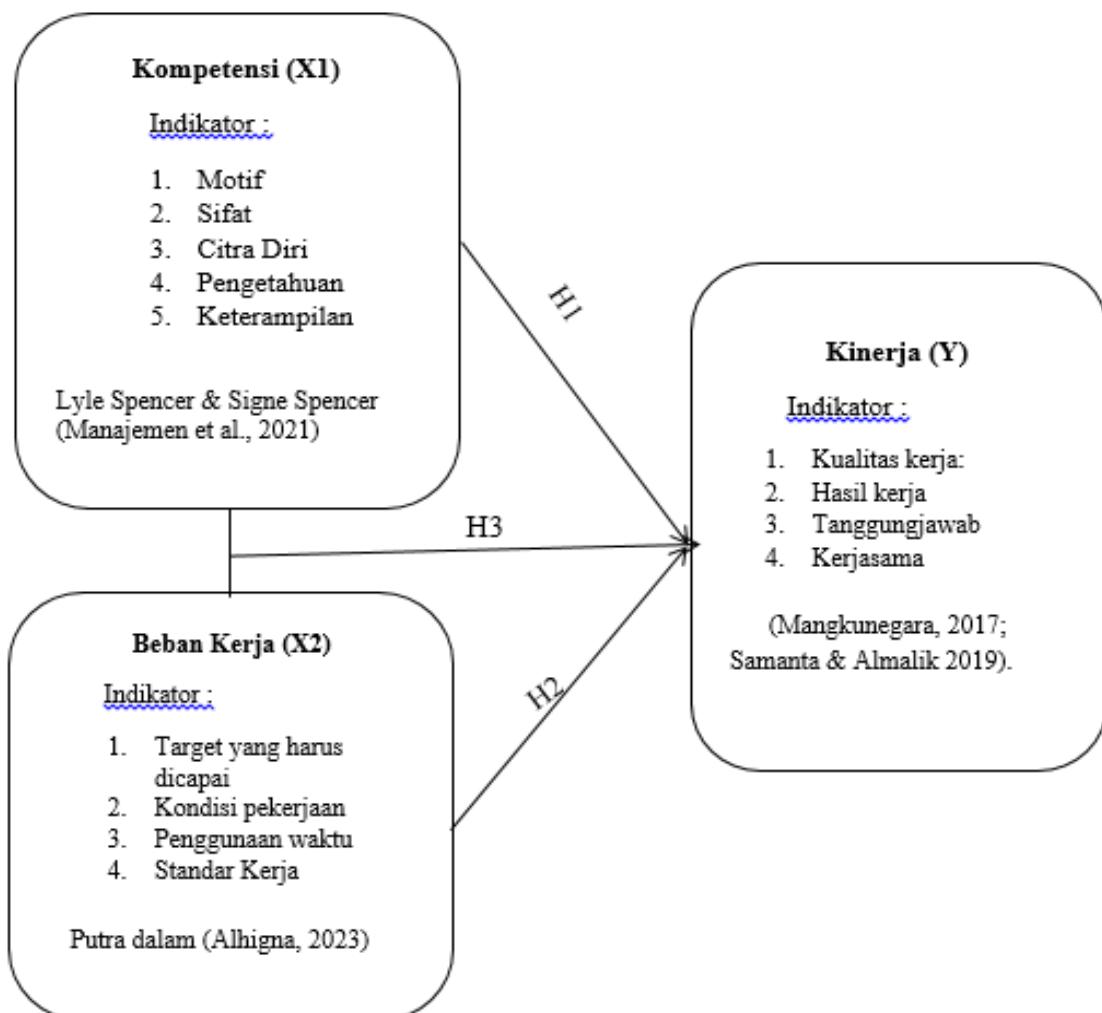
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arif & Prahiawan, 2024) menunjukan bahwa keadaan karyawan yang berkompeten akan mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih, ketidak efesiensi pekerjaan tersebut akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan. Tidak semua karyawan bisa menyelesaikan beban tugas yang lebih dan selesai sesuai target perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permadi et al., 2023) penelitian pada pegawai Kementerian Agama Kota Parepare menunjukan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun secara simultan bersama –sama adanya pengaruh beban kerja, kompetensi secara bersama –sama terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purwana & Rahayu, 2022) penelitian pada pegawai negeri sipil dinas kesehatan Kabupaten Purwakarta menunjukan bahwa variabel beban kerja dan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Beban kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya apabila beban kerja dan kompetensi naik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan naik. Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan pada

Gambar II - 3 berikut ini:



Gambar II-3
Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis menjawab sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori – teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Dalam penelitian ini, terdapat tiga dugaan sementara atau hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
- H2 : Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
- H3 : Komepetensi dan Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021). Inti dari metode kuantitatif adalah untuk mengembangkan ilmu melalui pengajuan hipotesis.

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon judul “*Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pemadam Kebakarn dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon*”, maka penulis membagi variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y) dan variabel bebas : Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2), definisi operasional variabel pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel III-1
Operasional Variabel

No	Variabel dan Sumber	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
1	Kompetensi (X1) Lyle Spencer & Signe Spencer (Manajemen et al., 2021)	Kompetensi Pembeda (<i>Differentiating Competency</i>)	Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan dan menentukan perilaku individu	1,2	Likert
			Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda	3,4	Likert
			Citra Diri seperti opini/pemahaman/ kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri.	5,6	Likert
			Kompetensi Dasar (<i>Threshold Competency</i>)	Pengetahuan adalah Informasi yang harus dimiliki seseorang	7,8

			untuk bidang tertentu.		
			Keterampilan Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan	9,10	Likert
2	Beban Kerja (X2) Putra dalam (Alhigna, 2023)		Target yang harus dicapai	1,2	Likert
			Kondisi Pekerjaan	3,4	Likert
			Penggunaan Waktu	5,6	Likert
			Standar Pekerjaan	7,8	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara, 2017; Samanta & Almalik 2019).	Kualitas Kerja	Keandalan, ketelitian dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	1,2,3	Likert
		Kuantitas Kerja	Hasil kerja seperti pencapaian target	4	Likert
		Tanggung Jawab	Bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan	5	Likert

		Kerjasama	Kemampuan individu untuk bekerjasama dengan yang lain	6	Likert
--	--	-----------	---	---	--------

Sumber : Hasil olahan peneliti 2024

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal. Populasi merupakan sekumpulan data-data yang akan mengidentifikasi suatu fenomena yang berada dalam suatu perusahaan. Sugiyono, lestari (2021) mendefinisikan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas- obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon yang berjumlah sebanyak 77 Pegawai (ASN). Perincian jumlah populasi dan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel III – 2.

Tabel III-2
Populasi dan Sampel Penelitian
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Cirebon

Responden Penelitian	Populasi		Sampel	
	Kompetensi Ter-registrasi	Belum memiliki kompetensi	Kompetensi Ter-registrasi	Belum memiliki kompetensi
PNS Gol. IV	3	2	3	2
PNS Gol. III	29	6	29	6
PNS Gol. II	15	10	15	10
PPPK	2	10	2	10
Jumlah	49	28	49	28
Total Responden	77		77	

Sampel yang akan diteliti yaitu diambil dari populasi pada seluruh pegawai (ASN) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Sugiyono (2021) mendefinisikan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” (Sugiyono, Lestari 2021).

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

3.4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintah Kabupaten Cirebon bertempat di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon. Jl Sunan Muria Nomor 10 Sumber, Kabupaten Cirebon Jawa Barat

3.4.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 01 November 2024 sampai dengan bulan 08 Februari 2025.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah :

3.5.1 Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung oleh peneliti pada objek penelitian mampu memahami konteks data dalam keseluruhan sehingga dapat diperoleh pandangan yang menyeluruh. Observasi ini dilakukan terutama Kompetensi (X1), Beban kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

3.5.2 Kuesioner

Sugiyono, Lestari (2021) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 77 responden dalam hal ini adalah pegawai (ASN) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dilakukan dengan cara mengisi angket atau kuesioner yang merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dibuat dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Jawaban dari daftar pertanyaan tersebut akan dikumpulkan sebagai data. Data tersebut nantinya akan diolah kembali dan dijadikan hasil dari sebuah penelitian dan menggunakan skala *likert*, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban.

Tabel III-3
Pengukuran skala *likert*

Singkatan	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4

CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, Lestari (2021)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, Lestari 2021). Uji validitas menurut Gozhali (2018:51), menyatakan bahwa : “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut”. Peneliti menggunakan pengumpulan data dengan kuisioner, maka kuisioner yang disusunnya harus mengukur apa yang diukurnya. Untuk menghitung antara masing-masing pernyataan dengan masing-masing skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Rumus yang digunakan dalam teknik korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n(\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono, Lestari (2021)

Dimana :

r = Nilai Korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor nilai pernyataan tiap responden $df = n - 2$ dengan $\alpha = 0,05$

Untuk melihat data tersebut valid atau tidak dapat dilihat dengan kriteria yang peneliti disimpulkan dari buku SPSS 25, Gozali (2018:52) sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid (layak untuk digunakan dalam penelitian).
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan tidak valid (tidak layak digunakan dalam penelitian).

r_{hitung} dilihat dari hasil *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut pendapat Ghazali (2018:45) mengatakan bahwa “Reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Suatu data dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas menggunakan butir intrumen dengan rumus *Kuder Richardson*, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{st2 - \sum p_i q_i}{st2} \right\}$$

Sumber : Sugiyono, Lestari (2021)

Dimana :

r_i = reliabilitas instrument

K = Jumlah item dalam instrument

P_i = Proporsi banyaknya subjek yang menjawab pada item

$q_i = 1 - P_i$

S^2_t = Varians total

Kriteria dalam pengujian dari *Nunnally*, 1994 dalam Ghozali (2018:48)

:

- a. Jika : $\alpha_{\text{hitung}} \geq 0,70$ maka Reliabel
- b. Jika : $\alpha_{\text{hitung}} \leq 0,70$ maka tidak Reliabel.

3.6.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen, dua variabel independen atau lebih. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh kompetensi dan beban kerja pegawai terhadap kinerja karyawan. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono, Lestari (2021)

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X_1 = Variabel Independen (Kompetensi)

X_2 = Variabel independen (Beban Kerja Pegawai)

a = Koefisien konstanta

b1 b2 = koefisien regresi

3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Nilai koefisien determinasi menurut pendapat Ghazali (2018:97) mengatakan bahwa **"Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti variasi variabel dependen sangat terbatas dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen".**

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa R^2 digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap (Y). Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen dan variabel independen maka dapat digunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Ghazali (2018:97)

Keterangan :

Kd = Determinasi

r^2 = Nilai korelasi berganda 100% = Persentase kontribusi

3.6.5 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji T -hitung $\geq T$ -tabel, berarti variabel cukup signifikan untuk menjelaskan variabel dependen. Cara menguji koefisien korelasi produk momen dapat digunakan statistik uji t yang rumusnya sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2018:184)

Keterangan :

t = Distribusi t

n = Banyak sampel

r = Nilai koefisien korelasi

1. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh variabel (X) secara parsial atau masing-masing terhadap variabel dependent.

3.6.6 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersamaan) variabel *independen* atau bebas (X) terhadap variabel *dependen* atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

- a. H_0 : Ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b. H_a : Diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Objek Penelitian

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada pada lingkup Pemerintah Kabupaten Cirebon yang fungsinya sebagai pembantu Kepala Daerah dalam melaksanakan kewenangan di bidang pelayanan pencegahan dan penaggulangan bahaya kebakaran yang berlokasi di Jl. Sunan Muria No 10, Sumber Kabupaten Cirebon. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon mempunya 10 Sektor Jaga yang berfungsi dalam memelihara keamanan dan ketertiban umum. Hal tersebut dilaksanakan dalam rangka mensukseskan visi dan misi Pemerintah Kabupaten Cirebon.

Visi : Mewujudkan Kabupaten Cirebon Berbudaya, Sejahtera, Agamis, Maju dan Aman.

Misi Ke-5 : Memelihara Keamanan dan Ketertiban Umum untuk Mewujudkan Kondusivitas Daerah Guna Mendukung Terciptanya Stabilitas Nasional.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon yang meliputi Kompetensi dan Beban Kerja Pegawai. Untuk melihat hasil penelitian ini

responden yang diambil sebanyak 77 Aparatur Sipil Negara (ASN). Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan identitas, jenis kelamin, usia dan jabatan.

Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik gambaran umum responden dalam penelitian ini. Berdasarkan karakteristik responden pada ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV – 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki-Laki	76	98.7
Perempuan	1	2.3
Total	77	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi penelitian ini terdiri dari laki-laki 76 responden dengan *presentase* (98,70%), dan perempuan 1 responden dengan *presentase* (2,30%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 77.

Hal ini peran laki-laki lebih banyak dibandingkan peran perempuan dalam melakukan pekerjaan, karena petugas pemadam kebakaran memerlukan keterampilan fisik, daya tahan, hal tersebut membutuhkan tenaga yang lebih dan berfikir lebih keras.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV – 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent
Valid	26 s/d 30	13	16.9
	31 s/d 35	4	5.2
	36 s/d 40	2	2.6
	>40	58	75.3
	Total	77	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 26 s/d 30 tahun sebanyak 13 responden dengan *persentase* (16,9%), berdasarkan usia 31 s/d 35 tahun sebanyak 4 responden dengan *persentase* (5,2%) serta berada pada usia 36 s/d 40 tahun sebanyak 2 responden dengan *persentase* (2,6%) dan didominasi usia >40 tahun sebanyak 58 responden dengan *persentase* (75.3%).

Hal ini mengidentifikasi bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon merupakan pegawai dengan kelompok usia matang yang mempunyai pengalaman kerja yang signifikan, mempunyai stabilitas emosional yang lebih baik serta mempunyai kemampuan untuk mengambil keputusan strategis.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV – 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SMA	35	45.4
D3	13	16.9
S1	25	32.5
S2	4	5.2
Total	77	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 30.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan SMA sebanyak 35 responden dengan *persentase* (45,4%), berdasarkan pendidikan D3 sebanyak 13 responden dengan *persentase* (16,9%) serta pendidikan S1 sebanyak 25 responden dengan *persentase* (32,5%) dan pendidikan S2 sebanyak 4 responden dengan *persentase* (5,2%).

Hal ini mengidentifikasi bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon merupakan pegawai dengan pendidikan SMA dikarena dominasi oleh pegawai yang bekerja di lapangan yang bertugas sebagai pemadam kebakaran.

4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Analisi Deskriptif digunakan untuk mendukung Analisis deskriptif digunakan untuk mengdeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. jumlah 77 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kusioner,

sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel IV – 4
Kategori Deskripsi Variabel

Interval	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi (X1)

Tabel IV – 5
Rekapitulasi Dristibusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Item	Frekuensi					Total Frek	Total Skor	<i>Mean</i>	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya berusaha konsisten dalam melaksanakan pekerjaan	0	14	36	13	14	77	258	3,35	Cukup
Saya menerima terhadap kritik dan saran dari rekan kerja	0	11	32	12	22	77	276	3,58	Baik
Saya dapat menghargai pendapat rekan	0	10	23	15	29	77	294	3,82	Baik

kerja dalam melaksanakan pekerjaan									
Saya memiliki kemampuan diri yang digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan	2	9	23	16	27	77	286	3,71	Baik
Saya selalu berusaha untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan	0	9	26	17	25	77	289	3,75	Baik
Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	2	16	18	11	30	77	280	3.64	Baik
Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	0	10	27	18	22	77	283	3,68	Baik

Saya mampu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh instansi pekerjaan	3	16	27	6	25	77	262	3,40	Cukup
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan keterampilan yang saya miliki	0	8	17	20	32	77	307	3,99	Baik
Saya dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja	0	4	14	20	39	77	325	4,22	Sangat Baik
Total Skor	7	107	243	148	265	770	2.860	37,14	
Rata-rata								3,71	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Keterangan :

1. Pada item pernyataan 1 pada variabel kompetensi “Saya berusaha konsisten dalam melaksanakan pekerjaan”, sebanyak 36 responden menyatakan kurang setuju, 14 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden

menyatakan setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Pada item pernyataan 2 pada variabel kompetensi “Saya menerima terhadap kritik dan saran dari rekan kerja”, sebanyak 32 responden menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan sangat setuju, 12 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
3. Pada item pernyataan 3 pada variabel kompetensi “Saya dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan”, sebanyak 29 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan kurang setuju, 15 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada item pernyataan 4 pada variabel kompetensi “Saya memiliki kemampuan yang digunakan dalam pelaksanaan tugas”, sebanyak 27 responden menyatakan sangat setuju, 23 responden menyatakan kurang setuju, 16 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada item pernyataan 5 pada variabel kompetensi “Saya selalu berusaha untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 26 responden menyatakan kurang setuju, 25 responden menyatakan sangat

setuju, 17 responden menyatakan setuju, 9 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

6. Pada item pernyataan pada variabel 6 kompetensi “Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 30 responden menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan kurang setuju, 16 responden menyatakan tidak setuju, 11 responden menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pada item pernyataan 7 pada variabel kompetensi “Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 27 responden menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
8. Pada item pernyataan pada variabel 8 kompetensi “Saya mampu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh instansi mengenai pekerjaan”, sebanyak 27 responden menyatakan kurang setuju, 25 responden menyatakan sangat setuju, 16 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan sangat tidak setuju.
9. Pada item pernyataan 9 pada variabel kompetensi “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki”, sebanyak 32 responden menyatakan sangat setuju,

20 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan kurang setuju, 8 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

10. Pada item pernyataan 10 pada variabel kompetensi “Saya dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja”, sebanyak 39 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi kompetensi dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X1). Dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,71) yang artinya rata-rata skor berada pada intervalnya 3,41 - 4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki nilai rata-rata yang baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi (4,22) terletak pada item “Saya dapat berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menerapkan komunikasi secara efektif dalam melaksanakan tugas pekerjaan untuk mencapai tujuan serta menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam berkomunikasi.

Namun berdasarkan rata-rata distribusi jawaban terendah (3,35) terletak pada item “Saya berusaha konsisten dalam melaksanakan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

tersebut masih belum menunjukkan kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan secara konsisten. Pegawai masih belum konsisten yang bisa berdampak pada sulitnya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasil kerja tidak maksimal karena kurang fokus.

2. Destribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel IV – 6
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Item	Frekuensi					Total Frek	Total Skor	<i>Mean</i>	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya harus bisa mencapai target yang diberikan tepat waktu	0	4	20	9	44	77	324	4,21	Sangat Baik
Saya selalu bisa berusaha mencapai target yang sudah dibebankan	1	6	15	13	42	77	320	4,16	Baik
Instansi memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai	0	6	7	15	49	77	338	4,39	Sangat Baik
Instansi selalu	0	1	15	18	43	77	334	4,34	Sangat

berdiskusi dengan pegawai ketika ingin mencapai target yang lebih									Baik
Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu	0	2	17	10	48	77	335	4,35	Sangat Baik
Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan	1	3	27	20	26	77	298	3,87	Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan	2	1	16	17	41	77	325	4,22	Sangat Baik
Standar pekerjaan yang diberikan instansi selalu disesuaikan dengan	0	6	14	7	50	77	332	4,31	Sangat Baik

kemampuan setiap tim kerja									
Total Skor	4	29	131	109	343	616	2606	33,84	
Rata – rata								4,23	Sangat Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Keterangan :

1. Pada item pernyataan 1 pada variabel beban kerja “Saya harus bisa mencapai target yang diberikan tepat waktu”, sebanyak 44 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan kurang setuju, 9 responden menyatakan setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada item pernyataan 2 pada variabel beban kerja “Saya selalu bisa berusaha mencapai target yang sudah dibebankan”, sebanyak 42 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan kurang setuju, 13 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
3. Pada item pernyataan 3 pada variabel beban kerja “Instansi memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan pegawai”, sebanyak 49 responden menyatakan sangat setuju, 15 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

4. Pada item pernyataan 4 pada variabel beban kerja “Instansi selalu berdiskusi dengan pegawai ketika ingin mencapai target yang lebih”, sebanyak 43 responden menyatakan sangat setuju, 18 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan kurang setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada item pernyataan 5 pada variabel beban kerja “saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu”, sebanyak 48 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan kurang setuju, 10 responden menyatakan setuju, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada item pernyataan 6 pada variabel beban kerja “saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan”, sebanyak 27 responden menyatakan kurang setuju, 26 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.
7. Pada item pernyataan 7 pada variabel beban kerja “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan”, sebanyak 41 responden menyatakan sangat setuju, 17 responden menyatakan setuju, 16 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

8. Pada item pernyataan 8 pada variabel beban kerja “standar pekerjaan yang diberikan instansi selalu disesuaikan dengan kemampuan setiap tim kerja”, sebanyak 50 responden menyatakan sangat setuju, 14 responden menyatakan kurang setuju, 7 responden menyatakan kurang setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi kompetensi dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel beban kerja (X2). Dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (4,23) yang artinya rata-rata skor berada pada intervalnya 4,21 - 5,00 sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki nilai rata-rata yang sangat baik.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi (4,39) terletak pada item pernyataan “Instansi memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai”. Hal ini menunjukkan bahwa instansi mampu menetapkan beban kerja seuai dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan instansi.

Namun berdasarkan rata-rata distribusi jawaban terendah (3,87) terletak pada item pernyataan “Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut mampu untuk memahami dan

melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan waktu yang sebaik mungkin. Pegawai yang menggunakan waktu yang efektif dalam melaksanakan pekerjaan berdampak baik bagi kinerja instansi.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV – 7
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Item	Frekuensi					Total Frek	Total Skor	<i>Mean</i>	Kriteria
	1	2	3	4	5				
Saya mengutamakan kualitas kerja dalam menjalankan dan melakukan aktivitas kerja	0	3	20	36	18	77	300	3,90	Baik
Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti	0	6	25	21	25	77	296	3,84	Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	4	22	26	25	77	303	3,94	Baik
Saya mampu menyelesaikan	0	3	27	24	23	77	298	3,87	Baik

jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi									
Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab	2	10	25	28	12	77	269	3,49	Baik
Saya merasa anggota tim saling mendukung dan bekerjasama dengan baik	0	8	27	20	22	77	287	3,73	Baik
Total Skor	2	34	146	155	125	462	891	22,77	
Rata - rata								3,79	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Keterangan :

1. Pada item pernyataan 1 pada variabel kinerja “Saya mengutamakan kualitas kerja dalam menjalankan dan melakukan aktivitas kerja”, sebanyak 36 responden menyatakan setuju, 20 responden menyatakan kurang setuju, 18 responden menyatakan sangat setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
2. Pada item pernyataan 2 pada variabel kinerja “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti”, sebanyak 25 responden menyatakan sangat setuju, 25 responden menyatakan

kurang setuju, 21 responden menyatakan setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

3. Pada item pernyataan 3 pada variabel kinerja “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, sebanyak 26 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan sangat setuju, 22 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
4. Pada item pernyataan 4 pada variabel kinerja “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi”, sebanyak 27 responden menyatakan kurang setuju, 24 responden menyatakan setuju, 23 responden menyatakan sangat setuju, 3 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
5. Pada item pernyataan 5 pada variabel kinerja “Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab”, sebanyak 28 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan kurang setuju, 12 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan tidak setuju dan 2 responden menyatakan sangat tidak setuju.
6. Pada item pernyataan 6 pada variabel kinerja “Saya merasa anggota tim saling mendukung dan bekerjasama dengan baik”, sebanyak 27 responden menyatakan kurang setuju, 22 responden menyatakan sangat setuju, 20 responden menyatakan setuju,

8 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi kinerja dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,79) yang artinya rata-rata skor berada pada intervalnya 3,41 - 4,20 sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon memiliki nilai rata-rata yang baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi (3,94) terletak pada item “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Namun berdasarkan rata-rata distribusi jawaban terendah (3,49) terletak pada item “Saya melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab”. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin yang berdampak baik bagi kinerja instansi.

4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur akurat atau tidaknya sebuah instrumen pada kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Jika nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka dikatakan item kuesioner tidak valid

Berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 77 pegawai, maka $df = 77 - 2 = 75$. Maka $r\text{-tabel}$ yang diperoleh adalah 0.2213 Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan statistik program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 30.0 dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat. Adapun nilai – nilai $r\text{-tabel}$ setiap variabel sebagai berikut :

a. Uji Validitas Kompetensi (X1)

Hasil dari pengujian validitas Kompetensi dapat dilihat pada tabel output SPSS sebagai berikut :

Tabel IV – 8
Hasil Pengukuran Validitas Kompetensi

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.673	0.2213	Valid
X1.2	0.768	0.2213	Valid
X1.3	0.861	0.2213	Valid
X1.4	0.830	0.2213	Valid
X1.5	0.863	0.2213	Valid
X1.6	0.815	0.2213	Valid
X1.7	0.637	0.2213	Valid
X1.8	0.814	0.2213	Valid
X1.9	0.637	0.2213	Valid
X1.10	0.427	0.2213	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas menunjukkan kuesioner pada variabel kompetensi yang terdiri dari 10 item pernyataan dinyatakan valid, karena r-hitung tiap nilainya lebih besar dari r-tabel pada taraf 5% yaitu 0.2213. Hal ini menunjukan seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

b. Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Tabel IV – 9
Hasil Pengukuran Validitas Beban Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0.765	0.2213	Valid
X2.2	0.850	0.2213	Valid
X2.3	0.874	0.2213	Valid
X2.4	0.801	0.2213	Valid
X2.5	0.710	0.2213	Valid
X2.6	0.594	0.2213	Valid
X2.7	0.746	0.2213	Valid
X2.8	0.925	0.2213	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas menunjukkan kuesioner pada variabel beban kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r-hitung tiap nilainya lebih besar dari r-tabel pada taraf 5% yaitu 0.2213. Hal ini menunjukan seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses

analisa data selanjutnya.

c. **Uji Validitas Kinerja (Y)**

Tabel IV – 10
Hasil Pengukuran Validitas Kinerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.526	0.2213	Valid
X1.2	0.682	0.2213	Valid
X1.3	0.626	0.2213	Valid
X1.4	0.576	0.2213	Valid
X1.5	0.636	0.2213	Valid
X1.6	0.690	0.2213	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji validitas menunjukkan kuesioner pada variabel kinerja yang terdiri dari 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena r-hitung tiap nilainya lebih besar dari r-tabel pada taraf 5% yaitu 0.2213. Hal ini menunjukkan seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa uji reliabilitas adalah dilakukan setelah menguji validitas pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Artinya uji reliabilitas ini menguji sejauh mana instrumen tersebut konsisten, reliabel dan dapat diandalkan dalam penelitian. Adapun Kriteria

pengujian keandalan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\alpha > 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\alpha < 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan dianalisis menggunakan statistik program SPSS 30.0. berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel menghasilkan nilai reliabilitas sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulisan menyajikan data hasil output SPSS versi 30.0 Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 .

Tabel IV – 11
Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kompetensi

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach's Alpha (0,907) $> 0,60$ maka dinyatakan instrumen reliabel.

b. Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulisan menyajikan data hasil output SPSS versi 30.0 Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha >0.60.

Tabel IV – 12
Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Beban Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach's Alpha (0,910) > 0,60 maka dinyatakan instrumen reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Untuk mempermudah dalam penelitian, penulisan menyajikan data hasil output SPSS versi 30.0 Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha >0.60.

Tabel IV – 13
Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas nilai Cronbach's Alpha (0,688) > 0,60 maka dinyatakan instrumen reliabel.

4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Analisis regresi linier berganda untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel mediasi dengan variabel *independen* dan variabel *dependen* dengan *independen*. Pada analisis ini variabel *independen* terdiri lebih dari satu variabel disebut regresi berganda. Analisis dan pengujian dilakukan untuk mengatuhui analisis regresi linier berganda pada pengaruh variabel kompetensi dan beban kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV - 14
Hasil Output Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.175	1.760		4.077	<.001
	X1	.140	.038	.321	3.691	<.001
	X2	.307	.050	.537	6.182	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil output analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan pada persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh

X_1 = Kompetensi

X_2 = Beban Kerja

$$Y = 7.175 + 0.140 + 0.307.$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (α) adalah 7.175 yang berarti jika variabel kompetensi dan kinerja mempunyai nilai = 0 maka nilai Kinerja pegawai adalah 7.175
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) adalah 0.140 yang berarti jika variabel kompetensi meningkat 1 kali dan nilai kompetensi memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.140.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_2) adalah 0.307 yang berarti jika variabel beban kerja meningkat 1 kali dan nilai beban kerja memiliki nilai tetap = 0 maka, nilai Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.307.

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersamaan) terhadap variabel (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel IV – 15
Interval Kriteria Koefisien Determinasi

Interval Koefisien (R^2)	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019)

Berdasarkan hasil output SPSS versi 30.0 uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV – 16
Hasil Output Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.508	2.44708

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil output model summary, diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0.521. Cara menghitung koefisien

determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$KD = 0,722^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,521$$

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *presentase* pengaruh pada variabel kompetensi dan beban kerja sebesar 52,1%. Sesuai pada tabel interval koefisien (R^2) menunjukkan tingkat hubungan sedang. Sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Hipotesis

Uji t (Parsial) bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi keputusan menabung digunakan uji-t. Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 : Ditolak Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- b. H_a : Diterima Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

$$T_{tabel} = df = n - k$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = banyaknya variabel **bebas** ($df = 77 - 2 = 75 \Rightarrow 1.992$)

- a. Hasil pengujian pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel IV – 17
Hasil Uji T Kompetensi (X)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.269	1.632			8.741	<.001
X1	.228	.043	.524		5.322	<.001

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai T-hitung sebesar 5.322 dan T-tabel sebesar 1.992 sehingga dapat disimpulkan bahwa $5.322 > 1.992$ serta diperoleh nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Dalam hal ini dapat disimpulkan disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima. Jadi kesimpulan pada uji parsial variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- b. Hasil pengujian pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel IV – 18
Hasil Uji T Beban Kerja (X)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.034	1.708			5.874	<.001
X2	.376	.050	.658		7.572	<.001

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai T-hitung sebesar 7.572 dan T-tabel sebesar 1.992 sehingga dapat disimpulkan bahwa $7.572 > 1.992$ serta diperoleh nilai signifikan $0.001 < 0.05$.

Dalam hal ini dapat disimpulkan disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima.

Jadi kesimpulan pada uji parsial variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.2.7 Uji F (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersamaan) variabel *independen* atau bebas (X) terhadap variabel *dependen* atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

- a. H_0 : Ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh signifikan.
- b. H_a : Diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ yang berarti ada pengaruh signifikan

Tabel IV – 17**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	482.665	2	241.332	40.301	<.001 ^b
Residual	443.127	74	5.988		
Total	925.792	76			

- a. Dependent Variabel : Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 30.0

Berdasarkan tabel diatas Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 40.301 dan nilai F-tabel sebesar 3.119 dengan didukung dasar pengambilan keputusan dalam uji f adalah nilai F-hitung > F-tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu kompetensi dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

Demikian juga hasil yang diperoleh dari pengambilan keputusan dalam uji f adalah nilai sig. $0.001 < 0.05$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu kompetensi dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa bentuk pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja adalah searah, yang berarti kinerja akan meningkat ketika adanya peningkatan di kompetensi dan begitu pula sebaliknya, kinerja akan menurun jika terdapat penurunan di kompetensi, hal ini terjadi karena karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas – tugasnya yang dibebankan kepada mereka.

Guna mencapai kinerja yang baik, pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon perlu memastikan kompetensi pegawaiannya. Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dituntut untuk dapat mencapai kinerja yang unggul sesuai dengan target – target dari pada uraian jabatan masing – masing pegawai. Diperkuat dengan adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 114 tahun 2018 tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Kebakaran Daerah / Kota setiap aparatur pemadam kebakaran wajib memiliki diklat kualifikasi pemadam 1 dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini secara langsung membuktikan dan membenarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi & Akbar, 2020) membuktikan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Kalimantan Selatan yang berarti kinerja akan meningkat ketika adanya peningkatan kompetensi pada pegawainya.

Penelitian terdahulu yang sejenis yang dilakukan oleh (Didik Haryanto, 2021) membuktikan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. kompetensi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) di dalam tugas.

Penelitian yang dilakukan (Mustakim et al., 2021) membuktikan bahwa Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Kompetensi yang tinggi membantu individu mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) di dalam tugas tertentu.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan Instansi dalam mencapai target kinerja yang telah ditentukan yakni dengan pemberian beban kerja sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja.

Pekerjaan ini membutuhkan ketahan fisik, mental dan emosional yang tinggi, jika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan individu dan didukung dengan manajemen yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika dalam hasil analisis menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan dalam batas wajar, maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Namun jika beban kerja terlalu tinggi tanpa pengelolaan yang baik, bisa menyebabkan stress kerja, kelelahan dan menurunkan kinerja pegawai.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Marleni et al., 2022) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera, Hal ini berarti semakin meningkat beban kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yakni

mengelola beban kerja yang dikelola dengan baik memberikan kepuasan kerja karena pegawai merasa kompeten dan dihargai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mustakim et al., 2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian yang sejenis dilakukan oleh (Teguh, 2022) menunjukkan bahwa adanya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin (Studi Kasus SDM Aparatur). Hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja yang diberikan seorang pimpinan kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, hal ini menandakan bahwa semakin baik kompetensi dan beban kerja dilakukan, maka akan semakin meningkat pula kinerja individu atau instansi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hal ini menunjukkan bahwa pemetaan kompetensi pegawai yang tepat serta pembagian beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas, efektifitas, dan efisiensi dalam bekerja.

Diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Alhigna, 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel beban kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini mendakan bukan hanya kompetensi atau beban kerja secara individu yang mempengaruhi kinerja, tetapi keduanya secara bersama-sama juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustakim et al., 2021) Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan beban kerja secara bersama – sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Kompetensi yang tinggi membantu individu mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik kinerjanya, mendakan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan pekerjaan akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas individu. Semakin tepat beban kerja yang diberikan, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Beban kerja yang seimbang (tidak terlalu ringan atau terlalu berat) dapat meningkatkan efisiensi dan mengurasi stress kerja.

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon berguna dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab saat melaksanakan tugas yang memiliki resiko bahaya tinggi karena pekerjaan

ini menuntut untuk mempunyai keterampilan teknis, fisik serta mental yang tinggi. Pada variabel beban kerja pentingnya analisis beban kerja untuk memastikan bahwa tugas-tugas darurat dapat dilakukan secara optimal dan dapat ditingkatkan secara signifikan, pembagian tugas yang adil, pengelolaan tenaga kerja yang optimal, serta pengurangan kelelahan akan meningkatkan efektivitas dalam menangani kebakaran dan keadaan darurat lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon, maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. Kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon berpengaruh terhadap kinerja artinya kompetensi memiliki peran penting bagi pegawai dalam melaksanakan tugas untuk dapat meningkat kinerja, dan begitu pula sebaliknya , kinerja akan menurun jika terdapat penurunan di kompetensi.
2. Beban kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukan bahwa peningkatan beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. . Namun jika beban kerja terlalu tinggi tanpa pengelolaan yang baik, bisa menyebabkan stress kerja, kelelahan dan menurunkan kinerja pegawai.
3. Kompetensi dan beban kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menandakan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki dan pembagian beban kerja dilakukan secara optimal, maka akan semakin meningkat pula kinerja individu atau instansi.

5.2 Saran

1. Peningkatan konsistensi dalam melakukan pekerjaan dapat dilakukan dengan mengembangkan kompetensi pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon dengan cara peningkatan program pelatihan, menyelenggarakan pelatihan secara rutin dan evaluasi berkala untuk memastikan efektivitas materi yang digunakan, hal ini penting sebagai penunjang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja agar lebih konsisten, sehingga target kinerja instansi dapat meningkat.
2. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Cirebon harus lebih memperhatikan dan melakukan perbaikan serta evaluasi atas hasil analisis jabatan terkait beban kerja secara optimal bagi pegawai dengan menerapkan manajemen waktu yang efektif, salah satu metode yang bisa digunakan yakni *Eienhower Matrix* yakni untuk menentukan prioritas tugas dan menerapkan *Time Blocking* untuk mengelola waktu khusus bagi setiap pekerjaan sehingga pegawai akan lebih optimal dalam memanfaatkan waktu kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja
3. Peningkatan kinerja melalui manajemen SDM yang lebih baik seperti penyediaan sarana dan prasarana yang memadai dan dalam kondisi baik untuk meningkatkan efektivitas kerja, pemberian insentif atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar meningkatkan motivasi dan dedikasi dalam bekerja
4. Untuk peneliti selanjutnya, khususnya bagi yang melakukan penelitian dan analisis terhadap kasus-kasus yang serupa hendaknya menambahkan

variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau pemberian kompensasi.

5. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya menggunakan metode penelitian yang lebih luas , seperti metode *longitudinal Study* untuk melihat dampak kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 2347–3002. www.questjournals.orgwww.questjournals.org
- Alhigna, A. W. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang Kota Magelang)* (Vol. 7, Issue 3).
- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 14–15. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/67976>
- Darya, S. R., & Gaffar, M. R. (2023). Perancangan Dan Penerapan Competency Matrix Berbasis Website Pada Departemen Hrbp Non Produksi Pt Dirgantara Indonesia. *Applied Business and Administration Journal*, 2(3), 100–119. <https://doi.org/10.62201/abaj.v2i3.62>
- Dearnay, E., & Chrystabella Hetharie, S. (2021). The Influence of Competence, Training and Work Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Persero), Binjai Branch Essay 2021. *Jurnal Mantik*, 5(1), 15–25. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik>
- Didi Wandi, & Ahmad Maulana Hakiki. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 22–29. <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.20>
- Didik Haryanto. (2021). Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(3), 325–346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>
- Fauzi, M. I., & Akbar, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1), 173–208.
- Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. *Sains Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 91–97. <https://sak.akademimanajemen.or.id/>

- Luthan, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank 9 Jambi Cabang Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2), 119–128.
<https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Husniati, Mora, Z., & Rosalina, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISPERINDAGKOP dan UKM Kota Langsa. *JIM: Manjerial Terapan*, 2(2), 209–218.
- Jeffrey, I., & Kreshna, I. (2017). The Effect of Salary Satisfaction, Workload Satisfaction and Performance Appraisal Satisfaction towards Employees' Out Intention (A case study: PT. XYZ-Bandung). *International Journal of Business and Management Invention ISSN*, 6(8), 1–10. www.ijbmi.org
- Kolibácová, G. (2014). The relationship between competency and performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(6), 1315–1327. <https://doi.org/10.11118/actaun201462061315>
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Pasundan, U. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bandar Udara Internasional Jawa Barat (Perseroda) Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan.*
- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. *Values*, 3(3), 781–791.
- Minata Ardi, P., Halin, H., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Work Life Balance DanBeban Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt Kage DwijayaPalembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 5599–5606.
- Mustakim, S., Hipni, I., & Parela, E. (2021). Evaluasi Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 27–34.
<https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1250>
- Pendidikan, K., & Dan, R. (2024). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tanjungenim Lestari Pulp and Paper (Divisi Human Recourse Development).*
- Permadi, A., Sapada, A. F. A., Asike, A., & Lukman, S. D. S. (2023). Beban, Kompetensi, dan Kompensasi: Kunci Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(1), 1–7.
- Pramesrianto, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2019). Pengaruh pengembangan

- sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi.” *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 27–36. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16661>
- Raviva, Z. K., & Wijayadne, D. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt Widya Utama Putra. *Performa*, 8(5), 534–543. <https://doi.org/10.37715/jp.v8i5.3982>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Teguh, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin (Studi Kasus Sdm Aparatur). *Skripsi*. <http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/> http://eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/1625/1/Skripsi_Alfandi_Teguh_Revisi.pdf