

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara

Muhammad Taufiq Assyauri Sidadolog¹, Syaiful Bahri², Sjahril Effendy Pasaribu³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

Corresponding Author: ✉ taufiqassyauri@yahoo.co.id

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara) Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara) Sebanyak 50 pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* atau Sampling Jenuh sebanyak 50 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik daftar pertanyaan melalui menyebarkan angket/ kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung pengaruh beban kerja, stres kerja, dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara)

Keywords

Beban Kerja, Stres Kerja, Mutasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sekretariat Daerah ada unsur staf yang membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan pemerintah daerah. Sekretariat daerah dalam tingkat kabupaten mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam penelitian ini peneliti melakukan riset pada Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dan berfokus kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Peneliti mendapati adanya permasalahan, yaitu kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara masih rendah dimana masih terdapatnya beberapa orang pegawai yang dalam penyelesaian beberapa laporan kegiatannya mengalami keterlambatan. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Susilowati (2017) menyatakan bahwa variabel mutasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2013, hal.135) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Kinerja menurun dapat ditandai apabila hasil kerja yang dicapai pegawai tidak maksimal dengan wewenang dan beban yang dikerjakan.

1. Kinerja pegawai di Bappeda dan BPKAD belum maksimal dari hasil dokumen yang dikerjakan setiap tahunnya terutama dari segi kualitas dokumen yang disusun. Adapun contoh dokumen tahunan yang belum sesuai dengan tata carapenyusunannya yaitu :
 - a. Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD)
Dokumen Rencana Pembangunan Daerah disusun Bappeda setiap tahunnya yang dihimpun dari Rencana Kerja(Renja) Perangkat Daerah. Namun di dalam penyusunan RKPD masih belum adanya kejelasan target Program/Kegiatan didalam Dokumen Perencanaan tersebut.
 - b. Dokumen Evaluasi RKPD
Sama seperti dokumen RKPD, Evaluasi juga disusun Bappeda setiap tahunnya. Jika RKPD di susun pada saat perencanaan, maka evaluasi disusun pada saat pelaksanaan Program/Kegiatan didalam RKPD. Di dalam dokumen evaluasi RKPD masih ditemukan sinkronisasi Program/Kegiatan dengan indikator capaian. Hal ini menjadi tugas Bappeda selaku leading sector. Dimana harusnya pegawai Bappeda memeberikan masukan, melakukan verifikasi dan mengevaluasi seluruh perangkat daerah mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi Program/Kegiatan.
 - c. Dokumen APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah)
APBD disusun oleh BPKAD Kabupaten Labuhanbatu Utara, Selama ini masih ditemukan adanya kelalaian dapat penyusunan APBD, diantaranya adanya program/kegiatan perangkat daerah yang diakomodir di dalam dokumen APBD namun tidak ditemukan di dalam RKPD. Hal ini sangat bertentangan dengan aturan perencanaan dan penganggaran,

harusnya dengan adanya verifikasi yang dilakukan, kejadian-kejadian seperti ini tidak terulang kembali.

2. Bahwa Bappeda dan BPKAD selaku prangkat daerah yang bertugas sebagai Koordinator dalam hal Perencanaan dan Penganggaran memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan Perangkat daerah lain. Hal ini karena Bappeda dan BPKAD bukan hanya mengerjakan Perencanaan dan Penganggaran untuk Perangkat daerahnya saja namun memiliki tugas untuk menyusun Dokumen Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Tingginya beban kerja di BAPPEDA dan BPKAD Memiliki dampak terhadap tanggapan yang direspon oleh suatu pegawai, ada pegawai yang memandang beban kerja sebagai motivasi untuk meningkatkan kemampuan pribadi. Namunada juga pegawai yang tidak siap dengan beban kerja seperti di Bappeda dan BPKAD. Pegawai yang tidak siap biasanya akan terlihat dari kinerja yang menurun, seperti : tidak peduli terhadap pekerjaan, sering terlambat masuk kantor dan beberapa sikap lainnya.

Faktor lain yang dapat menghambat Kinerja salah satunya yaitu Beban Kerja, Menurut Rivai dan Darsono (2015, hal.313) beban kerja adalah sekelompok asumsi yang dipegang bersama oleh para anggota suatu organisasi. Hasil riset yang dilakukan pada pegawai adalah adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan yang diberikan tidak dipegang oleh pegawai yang berkompetensi pada bidang masing-masing.

Dengan adanya Beban kerja maka timbul permasalahan baru yaitu Stres Kerja, Menurut Moorhead dan Griffin (2013, hal.173-175) stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan masalah mental dan fisik, serta mengurangi motivasi yang pada akhirnya berdampak pada kelalaian penyelesaian pekerjaan. Hal ini mengakibatkan absensi dan perputaran, kecapaian dan hilangnya produktivitas. Stress adalah sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Hasil penelitian Trisnawati (2012) beban kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PT. Djarum, hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang ditanggung pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Samsudin (2017), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sehingga terhadap hubungan yang kuat antar variabel kinerja dengan beban kerja.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan permasalahan dengan stres kerja pegawai dimana pegawai mengalami stres disebabkan beban kerja yang

tinggi serta ditambah dengan tekanan kerja dengan dealine yang singkat membuat pegawai stres kerja. Hal ini disebabkan karena minimnya pegawai yang berkompeten sesuai dengan bidangnya. Hasil penelitian Peoni (2014) bahwa stress kerja akan mengurangi kinerja pegawai, dimana jika stress kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Kharis dwi (2019), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja sehingga terhadap hubungan kuat antar variabel kinerja dengan stres kerja. Hal ini mungkin bisa disebabkan adanya bonus atau tunjangan yang besar jika dapat memenuhi penyelesaian pekerjaan yang dibebankan.

Menurut Siagian (2013, hal. 172) mutasi berarti penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dengan kinerja yang menurun disebabkan beban kerja yang tinggi serta mengakibatkan stres kerja maka mutasi adalah hal yang biasa dilakukan seorang pimpinan terhadap pegawainya. Dalam riset yang dilakukan pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara mendapati permasalahan mutasi pegawai dimana tidak tepat sasaran, dimana beberapa yang bingung dengan hasil mutasi yang diterima tidak tepat dengan kompetensi yang dimilikinya. Padahal tujuan dari mutasi itu sendiri adalah agar produktivitas dari pegawai menjadi lebih optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surasmi (2019) bahwa mutasi jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja pegawai. Dengan adanya mutasi jabatan, pegawai harus menyesuaikan diri dilingkungan barunya dan rekan kerja yang baru sehingga berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Devi tri (2017), menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki kendala pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara masih rendah dimana masih terdapatnya beberapa orang pegawai yang dalam penyelesaian beberapa laporan kegiatannya mengalami keterlambatan.

Selain itu adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan yang diberikan tidak dipegang oleh pegawai yang berkompentensi pada bidang masing- masing sehingga menjadi beban kerja bagi pegawai Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Serta mutasi pegawai tidak tepat sasaran, dimana beberapa yang bingung dengan hasil mutasi yang diterima tidak tepat dengan kompetensi yang dimilikinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Haikal (2015) menyimpulkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja dan Mutasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja pegawai, hal ini terjadi jika pegawai memiliki beban kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja dan dapat memicu stres kerja, serta dengan adanya mutasi, pegawai harus menyesuaikan diri ditempat baru.

Atas dasar uraian yang dipaparkan, maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang terjadi mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Untuk mempelajari pengaruh Mutasi terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Untuk memahami pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja pada Pegawai Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada

populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Dimulai dari bulan Mei s.d bulan September 2021. Menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah berjumlah 50 orang. Dimana 25 orang pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dan 25 orang pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan daftar pertanyaan (*quesioner*) dengan skala Likert. Butir jawaban dari daftar pertanyaan kemudian dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F menggunakan alat uji statistik SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,454	0,273	Valid
2	0,639	0,273	Valid
3	0,799	0,273	Valid
4	0,721	0,273	Valid
5	0,676	0,273	Valid
6	0,654	0,273	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelari antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Status
1	0,592	0,273	Valid
2	0,662	0,273	Valid
3	0,746	0,273	Valid
4	0,751	0,273	Valid
5	0,610	0,273	Valid
6	0,636	0,273	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

No	KoefisienKorelasi	r tabel	Status
1	0,760	0,273	Valid
2	0,659	0,273	Valid
3	0,778	0,273	Valid
4	0,778	0,273	Valid
5	0,569	0,273	Valid
6	0,417	0,273	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel stress kerja dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2- tailed) < 0,05.

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Mutasi (X3)

No	KoefisienKorelasi	r tabel	Status
1	0,546	0,273	Valid
2	0,665	0,273	Valid
3	0,758	0,273	Valid
4	0,771	0,273	Valid
5	0,660	0,273	Valid
6	0,668	0,273	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari tabel di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat kolom nilai korelasi yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil Uji validitas dari 6 (Enam) butir pertanyaan pada variabel mutasi dinyatakan valid (sah) karena nilai Sig (2-tailed) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji realibilitasnya untuk melihat apakah intrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitan juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel X1,X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,759	Reliabel
Beban Kerja (X1)	0,763	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,762	Reliabel
Mutasi (X3)	0,767	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

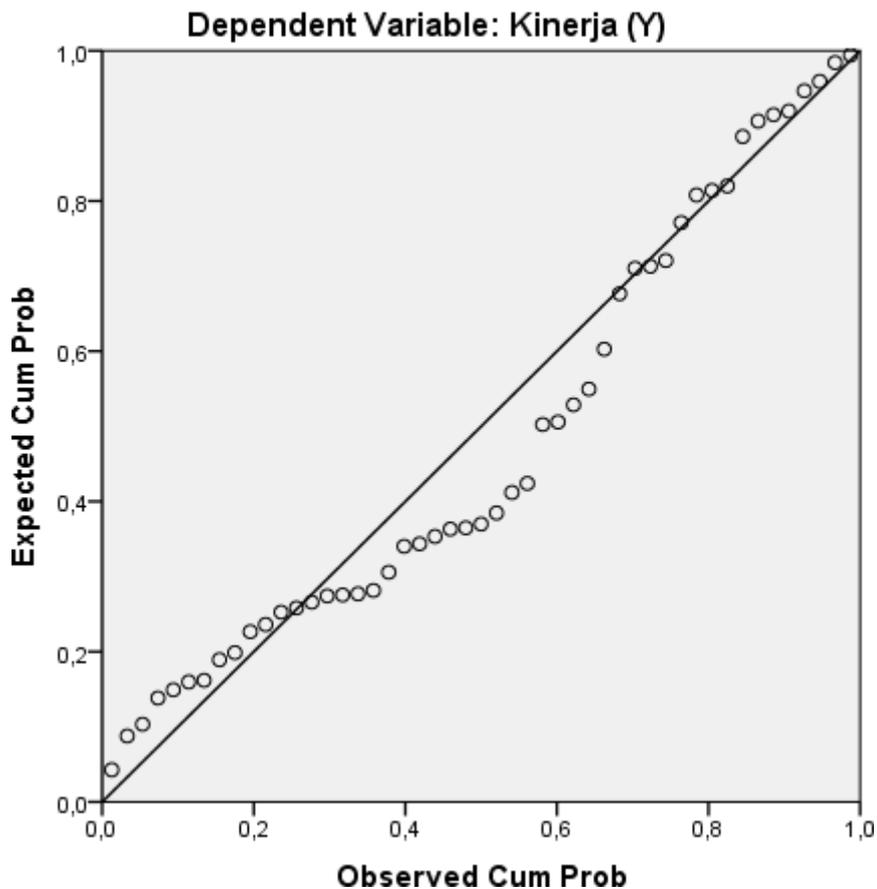
Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah lebih dari 0,6 atau 60%. Berdasarkan tabel 3.8. diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6 atau 60%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardi zed Coefficients		Standardi zed Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Toleranc e	VIF
1 (Constant)	17,637	5,976			2,951	,005		

Beban Kerja	,434	,128	,454	3,402	,001	,976	1,025
Stres Kerja	,202	,151	,178	2,333	,009	,978	1,022
Mutasii	,039	,127	,041	1,806	,001	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja

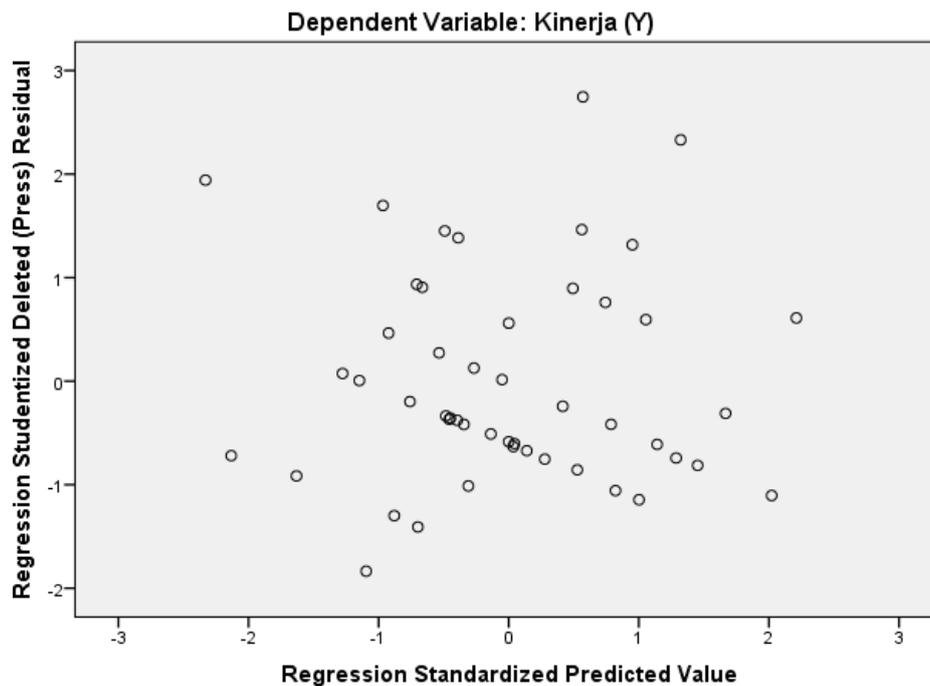
Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Ketiga variabel independen yakni X1, X2 dan X3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 7.
Koefisien Regresi

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,637	5,976		2,951	,005
	Beban Kerja	,434	,128	,454	3,402	,001
	Stres Kerja	,202	,151	,178	2,333	,009
	Mutasii	,039	,127	,041	1,806	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 didapat persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi) adalah:

$$Y = 17,637 + 0,434 X_1 + 0,202 X_2 + 0,039 X_3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (Beban Kerja, Stres Kerja dan Mutasi) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Variabel Beban Kerja (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7.
Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,637	5,976		2,951	,005
	Beban Kerja	,434	,128	,454	3,402	,001
	Stres Kerja	,202	,151	,178	2,333	,009
	Mutasii	,039	,127	,041	1,806	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Beban Kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 3,402 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample ttabel sebesar 1,676 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 3,402 > ttabel 1,676 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres Kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 2,333 dengan nilai signifikan 0,009 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample ttabel sebesar 1,676 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 2,333 > ttabel 1,676 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja

Mutasi (X3) diperoleh thitung sebesar 1,806 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan nilai ketentuan untuk 50 sample ttabel sebesar 1,676 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 1,806 > ttabel 1,694 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Mutasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Penguji hubungan variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8.
Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,737	3	12,912	4,143	,011 ^b
	Residual	140,243	45	3,117		
	Total	178,980	48			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 - b. Predictors: (Constant), Mutasi, Stres Kerja, Beban Kerja
- Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 9.
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,616	,164	1,76536

- a. Predictors: (Constant), Mutasi, Stres Kerja, Beban Kerja
 - b. Dependent Variable: Kinerja
- Sumber : Data Penelitian Diolah IBM SPSS 23, 2021

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,665 dan R-Square adalah 0,616 atau 61,6%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Beban Kerja, Stres Kerja dan Mutasi memiliki pengaruh sebesar 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung (3,402) > ttabel (1,676) dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trisnawati (2012) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dan Darsono (2015, hal.313) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Beban Kerja yang diberikan. Beban Kerja merupakan sekelompok asumsi yang dipegang bersama oleh para anggota suatu organisasi. Budaya adalah kepribadian dan ideologi yang mempengaruhi perilaku.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara . Dikarenakan hasil thitung ($2,333$) > ttabel ($1,676$) dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Peoni (2014) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013, hal.173-175) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Stres Kerja kerja. Stress kerja yang tinggi dapat menyebabkan masalah mental dan fisik, serta mengurangi motivasi. Hal ini mengakibatkan absensi dan perputaran, pencapaian dan hilangnya produktivitas. Stress adalah sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik Mutasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil thitung ($1,806$) > ttabel ($1,676$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surasmi (2019) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2013, hal. 172) mendefinisikan Mutasi sebagai penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Sedangkan menurut Gouzali (2002, hal. 97) mutasi adalah pemindahan pegawai dalam bentuk *tour of area* atau alih tempat dan *tour of duty* atau alih tugas.

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Mutasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Utara Dikarenakan hasil Fhitung (4,143) > Ftabel (4,05) dengan nilai signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,616 atau 61,60% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Mutasi (X3) adalah Sedang, sedangkan sisanya 38,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dari hasil penelitian ini juga di dapat bahwa Variabel tertinggi dalam mempengaruhi kinerja yaitu Variabel Beban Kerja (X1) sedangkan Variabel terendah dalam mempengaruhi Kinerja adalah Mutasi (X3)

Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara Dikarenakan hasil Fhitung (0,793) > Ftabel (4,09) dengan nilai signifikan 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan nilai R Square sebesar 0,494 atau 49,4% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Budaya Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kompensasi (X3) adalah rendah, sedangkan sisanya 50,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 50 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan yang diperoleh terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Mutasi (X3) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Mutasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rivai dan Darsono Prawironegoro, 2015. *Manajemen Strategis (Kajian Manajemen Strategis Berdasar Perubahan Lingkungan Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik)*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media
- Arfan dkk. 2014. Pengaruh Volatilitas Arus Kas, Volatilitas Penjualan, Besaran Akrua, dan Financial Leverage Terhadap Persistensi Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Syiah Kuala*. Volume 3 No 2
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Armstrong, Michael. (2014). *Performance Management (alih bahasa: Tony Setiawan)*. Yogyakarta: Tugu
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprinal Manurung. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dharma, Agus. (2018). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djali, H dan Pudji Muldjono (2016) *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Depublish
- Djarmiko, Dwi Riswan (2016) *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Depublish
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____ 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : Rajawali Pers.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, 2012, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Ketiga

- Peoni, Herianus, 2014, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado
- Rivai, Abdul dan Prawinegoro Darsono, (2015), Manajemen Strategis. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2017). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____ . 2018, Manajemen Stratejik. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Setiana. A, S Harini, dan Sudarjati. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HJG (Han UI Jaya Garment). Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta