



Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam

The influence of competence and workload on employee performance at the Pagar Alam City Transportation Agency

Amanda Fitriani*, Sastra Mico, Zulaiha

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lembah Dempo, Pagar Alam, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Seluruh populasi sebanyak 71 pegawai dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26.

Temuan – Secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($B = 0,190$; $t = 1,914$; $p = 0,060$), sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,613$; $t = 5,817$; $p < 0,001$) dan menjadi variabel paling dominan. Secara simultan kedua variabel menjelaskan 56,6% variasi kinerja pegawai ($R^2 = 0,566$).

Keterbatasan penelitian – Pengujian asumsi klasik terbatas pada uji normalitas; uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas belum dilakukan, padahal hasil mengindikasikan kemungkinan tumpang tindih varians antarvariabel bebas. Penelitian juga terbatas pada satu instansi dengan desain *cross-sectional*.

Implikasi – Karena beban kerja menjadi determinan dominan, prioritas perbaikan diarahkan pada Analisis Beban Kerja (ABK) per jabatan, redistribusi tugas antarbidang pada periode beban puncak, dan pelatihan teknis spesifik bidang lalu lintas dan angkutan, bukan pelatihan generik.

Kebaruan – Penelitian ini menempatkan arah positif pengaruh beban kerja dalam kerangka *challenge-hindrance stressor* dan *Job Demands-Resources*, sekaligus menunjukkan bahwa pada organisasi perhubungan daerah dengan kerja lapangan terstandarisasi dan komposisi pegawai ASN-PPPK yang relatif homogen kompetensinya, daya jelas kompetensi terhadap variasi kinerja menjadi terbatas.

Kata Kunci: Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, *Challenge Stressor*, Sektor Publik

Abstract

Purpose – This study analyzes the effect of competency and workload on employee performance at the Transportation Agency of Pagar Alam City, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – A quantitative associative approach was employed. The entire population of 71 employees was taken as respondents through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire and analyzed with multiple linear regression using SPSS version 26.

Findings – Partially, competency has no significant effect on employee performance ($B = 0.190$; $t = 1.914$; $p = 0.060$), whereas workload has a positive and significant effect ($B = 0.613$; $t = 5.817$; $p < 0.001$) and is the dominant variable. Simultaneously, both variables explain 56.6% of the variance in employee performance ($R^2 = 0.566$).

Research limitations – Classical assumption testing was confined to normality; multicollinearity, heteroscedasticity, and linearity tests were not conducted, although the results indicate possible

overlapping variance between the independent variables. The study is also limited to a single agency with a cross-sectional design.

Implications – *As workload is the dominant determinant, improvement should prioritize job-level workload analysis, task redistribution across divisions during peak periods, and technical training specific to traffic and transport affairs rather than generic training.*

Originality – *This study frames the positive direction of the workload effect within the challenge–hindrance stressor and Job Demands–Resources perspectives, while showing that in a regional transportation agency with standardized field work and a relatively homogeneous ASN–PPPK workforce, competency has limited explanatory power over performance variance.*

Keywords: Competency, Workload, Employee Performance, Challenge Stressor, Public Sector

Histori Artikel:

Diterima: 24 Juli 2026, Direvisi: 26 Agustus 2026, Disetujui: 8 September 2026, Dipublikasikan: 29 September 2026.

***Penulis Korespondensi:**

amandafitriani2910@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1424>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi sektor publik maupun sektor swasta. Pada instansi pemerintah, kualitas sumber daya manusia akan sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas, pencapaian tujuan organisasi, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan organisasi pemerintahan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Siagian (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas pelayanan publik.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2025:202) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berhubungan dengan hasil kerja yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan secara efektif dan profesional.

Selain kompetensi, faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu, baik yang bersifat fisik maupun mental. Menurut Mahawati et al. (2021:4), beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik berupa fisik maupun mental, dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan memiliki tingkat beban yang berbeda-beda sehingga perlu dikelola secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan transportasi dan lalu lintas

kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 139 Tahun 2016 tentang pedoman nomenklatur, tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah, serta Peraturan Wali Kota Pagar Alam Nomor 16 Tahun 2017, Dinas Perhubungan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan transportasi, pengaturan lalu lintas, pengawasan angkutan, dan pengelolaan fasilitas transportasi di wilayah Kota Pagar Alam. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai serta mampu bekerja secara optimal dalam menghadapi tuntutan pelayanan publik yang semakin meningkat.

Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam didukung oleh 71 orang pegawai yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seiring dengan meningkatnya jumlah penduduk dan aktivitas ekonomi di Kota Pagar Alam, volume kendaraan bermotor juga mengalami peningkatan sehingga tuntutan pelayanan kepada masyarakat menjadi semakin tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai harus menangani berbagai tugas seperti pengaturan lalu lintas, pengawasan angkutan, penanganan permasalahan transportasi, serta pelayanan administrasi kepada masyarakat. Akibatnya, beban kerja pegawai cenderung meningkat baik dari aspek fisik, mental, maupun waktu kerja.

Selain tingginya volume pekerjaan, pegawai Dinas Perhubungan juga dihadapkan pada perilaku sebagian masyarakat yang kurang tertib berlalu lintas, seperti tidak mematuhi rambu dan peraturan yang berlaku. Hal tersebut menambah kompleksitas tugas pegawai di lapangan karena selain melakukan pengaturan lalu lintas, mereka juga harus memberikan edukasi, teguran, serta penindakan sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menuntut pegawai memiliki kompetensi yang baik agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan tetap memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan laporan evaluasi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam tahun 2025, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dan beban kerja pegawai, antara lain beban kerja yang belum merata, peningkatan volume pekerjaan pada waktu-waktu tertentu, serta keterbatasan kompetensi pada sebagian pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat potensi permasalahan yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai apabila tidak dikelola secara optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, namun dengan hasil yang tidak konsisten. Rasyid, Abunawas, dan Dwi (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. Temuan serupa dilaporkan oleh Anggraini dan Ayi (2025) di kantor bea cukai. Sebaliknya, Putra dan Hikmah (2023) serta Manja dan Tavip (2025) menemukan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional justru berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Inkonsistensi arah pengaruh beban kerja inilah yang menjadi celah penelitian ini. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa hubungan beban kerja dan kinerja tidak bersifat tunggal, melainkan bergantung pada taraf beban yang dihadapi dan pada bagaimana pegawai mempersepsikannya—sebagai tantangan yang memacu atau sebagai hambatan yang menekan. Sebagian besar penelitian terdahulu juga belum menempatkan perbedaan arah tersebut dalam kerangka teoretis yang eksplisit, melainkan sekadar melaporkan hasil statistik. Selain itu, kajian pada organisasi perhubungan daerah dengan karakteristik kerja lapangan dan komposisi pegawai campuran ASN–PPPK masih terbatas. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji kembali kedua variabel pada konteks tersebut serta memberikan landasan teoretis atas arah pengaruh yang dihipotesiskan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan

Kota Pagar Alam”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai serta menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Siagian (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sementara itu, Afandi (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma maupun etika.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kerja sama, disiplin, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan mencapai target kerja sesuai dengan indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang berhubungan dengan efektivitas maupun kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), tetapi juga keterampilan (*skill*), konsep diri (*self concept*), karakteristik pribadi (*traits*), dan motif (*motives*).

Menurut Sutrisno (2025), kompetensi merupakan kemampuan kerja individu yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta sikap kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan standar organisasi. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin besar peluang pegawai menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam penelitian ini, kompetensi diukur berdasarkan indikator yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, sikap kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan tanggung jawab sebagaimana digunakan dalam instrumen penelitian.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mahawati et al. (2021), beban kerja adalah volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja, baik berupa beban fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan kerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Harini et al. (2018) menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh target pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional agar kinerja pegawai tetap optimal.

Dalam penelitian ini, beban kerja diukur berdasarkan indikator target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan, tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, tekanan pekerjaan, dan penyelesaian pekerjaan sebagaimana tercantum dalam instrumen penelitian.

Kerangka Teoretis: Job Demands–Resources

Model *Job Demands–Resources* (JD-R) yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017) digunakan sebagai teori payung yang menaungi hubungan antarvariabel dalam penelitian ini. Model ini membagi karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*). Beban kerja diposisikan sebagai *job demands*, sedangkan kompetensi diposisikan sebagai sumber daya personal (*personal resources*) yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Menurut model ini, ketersediaan sumber daya yang memadai memicu proses motivasional yang meningkatkan kinerja, sedangkan tuntutan yang melampaui kapasitas memicu proses pengurasan energi yang menurunkan kinerja.

Model JD-R dilengkapi dengan *challenge–hindrance stressor framework* (Cavanaugh dkk., 2000; LePine dkk., 2005) yang menjelaskan mengapa arah pengaruh beban kerja dapat berbeda antarpelitian. Tuntutan yang dipersepsikan sebagai tantangan berhubungan positif dengan kinerja, sedangkan tuntutan yang dipersepsikan sebagai hambatan berhubungan negatif. Fernandez de Henestrosa, Sischka, dan Steffgen (2023) menegaskan bahwa perbedaan jenis tuntutan ini perlu dianalisis bersama ketersediaan sumber daya agar simpulan tidak menyesatkan. Kerangka inilah yang mendasari dugaan bahwa beban kerja pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sintesis Penelitian Terdahulu

Sintesis penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan pola yang beragam. Rasyid dkk. (2025) dan Anggraini dan Ayi (2025) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Sebaliknya, Putra dan Hikmah (2023) serta Manja dan Tavip (2025) menemukan bahwa beban kerja berkontribusi positif ketika dikelola secara proporsional. Rosiana dan Istiatin (2025) pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat menemukan bahwa kinerja pegawai sektor perhubungan lebih ditentukan oleh faktor organisasional dibandingkan dengan atribut individual. Keragaman ini menunjukkan bahwa arah dan besaran pengaruh kedua variabel sangat bergantung pada konteks organisasi, tingkat beban kerja, dan variabel lain yang disertakan dalam model.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional, dimensi, indikator, jumlah butir, dan sumber rujukan tiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Sumber Rujukan
Kompetensi (X ₁)	Karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja unggul	Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, sikap kerja, penyelesaian pekerjaan, tanggung jawab	7	Spencer & Spencer (1993); Sutrisno (2025)
Beban Kerja (X ₂)	Volume pekerjaan fisik dan mental yang	Target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu	8	Mahawati dkk. (2021);

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Sumber Rujukan
	menjadi tanggung jawab pegawai	kerja, standar pekerjaan, tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, tekanan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan		Harini dkk. (2018)
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai sesuai wewenang dan tanggung jawab (dimensi hasil kerja dan perilaku kerja)	Hasil kerja: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pencapaian target, penyelesaian pekerjaan. Perilaku kerja: pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kerja sama, disiplin, inisiatif	10	Siagian (2018); Afandi (2021); Gordon (1991)

Sumber: Diolah dari berbagai sumber rujukan, 2026

Indikator kinerja pegawai dikelompokkan secara eksplisit ke dalam dua dimensi—hasil kerja (*task performance*) dan perilaku kerja (*contextual performance*)—agar tidak tercampur sebagaimana lazim terjadi pada penyusunan instrumen kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian dilakukan melalui pengukuran variabel menggunakan instrumen penelitian yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam yang berjumlah 71 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 responden.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*). Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Analisis data dilakukan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26. Teknik analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (*R Square*), serta uji hipotesis (uji *t*) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompetensi, beban kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai *r* hitung lebih besar dibandingkan nilai *r* tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	1	0,695	0,361	Valid
	2	0,756	0,361	Valid
	3	0,799	0,361	Valid
	4	0,745	0,361	Valid
	5	0,784	0,361	Valid
	6	0,718	0,361	Valid
	7	0,714	0,361	Valid
Beban Kerja (X ₂)	1	0,813	0,361	Valid
	2	0,700	0,361	Valid
	3	0,683	0,361	Valid
	4	0,778	0,361	Valid
	5	0,711	0,361	Valid
	6	0,669	0,361	Valid
	7	0,723	0,361	Valid
	8	0,737	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,615	0,361	Valid
	2	0,767	0,361	Valid
	3	0,762	0,361	Valid
	4	0,768	0,361	Valid
	5	0,690	0,361	Valid
	6	0,728	0,361	Valid
	7	0,739	0,361	Valid
	8	0,710	0,361	Valid
	9	0,752	0,361	Valid
	10	0,665	0,361	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Uji Reliabilitas**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,933	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,930	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,932	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas

Metode	Asymp. Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Kolmogorov-Smirnov	0,000	Sig. < 0,05	Data tidak berdistribusi normal

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga residual model dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Terhadap kondisi tersebut, analisis regresi tetap dilanjutkan dengan justifikasi *Central Limit Theorem*, bukan karena penelitian menggunakan seluruh populasi. Berdasarkan teorema tersebut, distribusi *sampling* koefisien regresi akan mendekati normal seiring bertambahnya ukuran sampel, dan ukuran sampel $n \geq 30$ pada umumnya telah dipandang memadai sehingga estimasi *ordinary least square* tetap bersifat *unbiased* dan pengujian signifikansi tetap dapat dilakukan secara memadai (Ghozali, 2021; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). Dengan jumlah responden sebanyak 71 orang, syarat tersebut terpenuhi. Meskipun demikian, penyimpangan normalitas ini tetap diakui sebagai keterbatasan dan hasil estimasi perlu dimaknai dengan kehati-hatian.

Perlu dikemukakan pula bahwa pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terbatas pada uji normalitas. Uji multikolinearitas melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas belum dilakukan, padahal ketiganya merupakan prasyarat analisis regresi linear berganda. Ketidadaan uji multikolinearitas menjadi keterbatasan yang paling berkonsekuensi pada penelitian ini, karena hasil menunjukkan indikasi tumpang tindih varians antara kompetensi dan beban kerja. Ketiga pengujian tersebut disarankan untuk dilengkapi pada penelitian selanjutnya—termasuk penggunaan prosedur *bootstrapping* sebagai alternatif ketika asumsi normalitas tidak terpenuhi—sebelum interpretasi koefisien regresi ditetapkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	0,313	1,743	0,086
Kompetensi (X_1)	0,190	1,914	0,060
Beban Kerja (X_2)	0,613	5,817	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,313 + 0,190X_1 + 0,613X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kompetensi maupun pengelolaan beban kerja yang semakin baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien terbesar terdapat pada variabel beban kerja sehingga variabel tersebut memberikan kontribusi yang lebih dominan dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel kompetensi dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,752	0,566	0,553

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Nilai R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,553 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sig.	Keputusan
Kompetensi → Kinerja Pegawai	0,060	H ₁ ditolak
Beban Kerja → Kinerja Pegawai	0,000	H ₂ diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,060 dengan t hitung 1,914, sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan t hitung 5,817. Dengan t tabel sebesar 1,995 (df = 68; $\alpha = 0,05$), nilai signifikansi kompetensi lebih besar dari 0,05 dan t hitungnya lebih kecil dari t tabel, sehingga H₁ ditolak: kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga H₂ diterima: beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. Nilai t hitung sebesar 1,914 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,995 (df = 68; $\alpha = 0,05$) dengan nilai signifikansi 0,060 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H₁ ditolak. Arah koefisien memang positif (B = 0,190), tetapi besarnya belum cukup kuat untuk disimpulkan berbeda dari nol pada taraf kepercayaan 95%. Temuan ini perlu dimaknai secara hati-hati dan tidak dapat diartikan bahwa kompetensi tidak penting, melainkan bahwa dalam model yang memuat beban kerja secara bersamaan, kontribusi unik kompetensi tidak terbukti signifikan.

Penjelasan yang paling mungkin atas temuan ini terletak pada hubungan antarvariabel bebas. Koefisien korelasi kompetensi dengan kinerja pegawai sebesar 0,591 menunjukkan hubungan positif yang tergolong cukup kuat apabila diuji secara terpisah. Namun, ketika kompetensi dimasukkan bersama beban kerja—yang memiliki korelasi lebih tinggi terhadap kinerja, yaitu 0,737—kontribusi unik kompetensi menjadi tidak signifikan. Pola semacam ini lazim terjadi apabila kedua variabel bebas saling berkorelasi cukup tinggi, sehingga sebagian varians yang semula dijelaskan oleh kompetensi terserap oleh beban kerja. Kondisi ini mengindikasikan kemungkinan adanya multikolinearitas yang tidak terdeteksi karena uji *Variance Inflation Factor* (VIF) belum dilakukan pada penelitian ini.

Penjelasan lain bersifat kontekstual. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam terdiri atas ASN dan PPPK yang telah melalui proses seleksi dengan persyaratan kompetensi minimum, sehingga variasi tingkat kompetensi antarpegawai relatif kecil. Rentang variasi yang sempit pada suatu variabel bebas akan menurunkan kemampuannya menjelaskan perbedaan kinerja antarindividu, meskipun secara substantif kompetensi tetap merupakan prasyarat pelaksanaan tugas. Selain itu, sebagian besar tugas Dinas Perhubungan bersifat kerja lapangan yang

terstandardisasi melalui prosedur operasional baku, sehingga perbedaan hasil kerja lebih ditentukan oleh volume dan distribusi pekerjaan daripada oleh perbedaan kompetensi individual.

Dengan demikian, temuan penelitian ini berbeda dari Putra dan Hikmah (2023) serta Rosiana dkk. (2025) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Perbedaan tersebut menegaskan bahwa peran kompetensi bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada variabel lain yang disertakan dalam model serta pada tingkat homogenitas kompetensi pegawai dalam organisasi yang diteliti.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) menjelaskan bahwa kompetensi meliputi *knowledge, skill, self-concept, traits*, dan *motives* yang menjadi dasar seseorang dalam menghasilkan kinerja yang unggul. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2025) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja sesuai dengan standar organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam secara umum telah memiliki kompetensi yang baik dalam memahami tugas dan fungsi jabatan, melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur, menggunakan peralatan kerja, serta bertanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan. Kompetensi tersebut menjadi modal penting dalam mendukung pelaksanaan pelayanan publik sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan profesional.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra dan Hikmah (2023) serta Manja, Tavip, dkk. (2025) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang baik cenderung mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kompetensi rendah.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mahawati et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja mencerminkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai akan mendorong peningkatan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa target pekerjaan telah ditetapkan secara jelas, pekerjaan membutuhkan ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi, serta penyelesaian pekerjaan dilakukan sesuai dengan target yang ditentukan. Namun demikian, masih terdapat pegawai yang merasakan bahwa volume pekerjaan cukup tinggi sehingga terkadang membutuhkan waktu kerja tambahan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja secara proporsional agar kinerja pegawai tetap optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Manja, Tavip, dkk. (2025) serta Putra dan Hikmah (2023) menyatakan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam

Secara simultan, kompetensi dan beban kerja merupakan dua faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan 43,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai.

Kompetensi memberikan kemampuan kepada pegawai untuk memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai standar, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai akan mendorong efektivitas penyelesaian pekerjaan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Kombinasi kedua faktor tersebut menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia perlu diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang proporsional. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif sehingga pegawai mampu memberikan pelayanan publik secara profesional, efisien, dan berkualitas.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dan merupakan variabel yang paling dominan. Secara simultan, kompetensi dan beban kerja mampu menjelaskan 56,6% variasi kinerja pegawai, sementara 43,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Secara substantif, temuan ini bermakna bahwa pada organisasi perhubungan daerah dengan tugas lapangan yang terstandarisasi dan komposisi pegawai ASN–PPPK yang telah melalui seleksi kompetensi, perbedaan kinerja antarpegawai lebih ditentukan oleh volume dan distribusi pekerjaan daripada oleh perbedaan kompetensi individual. Arah positif pengaruh beban kerja mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang dihadapi pegawai masih berada pada zona yang menantang namun terkelola, sehingga berfungsi mendorong kinerja alih-alih menurunkannya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. *Pertama*, pengujian asumsi klasik terbatas pada uji normalitas, sedangkan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas belum dilakukan; ketiadaan uji multikolinearitas berimplikasi langsung karena hasil mengindikasikan adanya tumpang tindih varians antara kompetensi dan beban kerja. *Kedua*, residual model tidak berdistribusi normal sehingga estimasi bersandar pada justifikasi *Central Limit Theorem*. *Ketiga*, penelitian dilakukan pada satu instansi dengan desain *cross-sectional*, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi ke instansi lain dan tidak dapat menyimpulkan hubungan sebab-akibat. *Keempat*, penelitian belum menyajikan analisis deskriptif per indikator, sehingga rekomendasi perbaikan tidak dapat diturunkan secara kuantitatif dari butir berskor terendah.

Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melengkapi seluruh uji asumsi klasik—khususnya VIF untuk memastikan ada atau tidaknya multikolinearitas antara kompetensi dan beban kerja—

serta mempertimbangkan prosedur *bootstrapping* ketika asumsi normalitas tidak terpenuhi. Disarankan pula menguji beban kerja dalam bentuk hubungan nonlinear (kuadratik) untuk menguji dugaan zona optimal, menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau tunjangan kinerja, serta memperluas objek ke beberapa instansi perhubungan daerah agar temuan lebih dapat digeneralisasi.

Implikasi Penelitian

Secara teoretis, temuan ini memberikan dukungan empiris bagi perspektif *challenge stressor* dalam kerangka *Job Demands–Resources*, yaitu bahwa tuntutan pekerjaan tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat berfungsi sebagai pemicu kinerja ketika berada pada tingkat yang masih terkelola. Temuan bahwa kompetensi tidak signifikan pada model bersama juga berkontribusi dengan menunjukkan bahwa pada organisasi dengan kompetensi pegawai yang relatif homogen, daya jelas kompetensi terhadap variasi kinerja menjadi terbatas.

Secara praktis, karena beban kerja terbukti menjadi determinan dominan, prioritas perbaikan sebaiknya diarahkan pada pengelolaan beban kerja yang terukur, bukan pada program pelatihan generik. Langkah konkret yang dapat ditempuh Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam meliputi pelaksanaan Analisis Beban Kerja (ABK) per jabatan untuk memetakan ketimpangan volume pekerjaan antarbidang, redistribusi tugas antarbidang pada periode beban puncak, penyusunan pola kerja bergilir untuk tugas pengaturan lalu lintas di lapangan, serta pelatihan teknis yang spesifik pada bidang lalu lintas dan angkutan—bukan pelatihan umum—agar penambahan kompetensi benar-benar terhubung dengan tugas yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggraini, P., & Ayi, A. (2025). The influence of competence and workload on employee performance in an Indonesian customs office. *International Journal of Management Studies*, 7(1), 1–14.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi penelitian*. Andi.
- Fernandez de Henestrosa, M., Sischka, P. E., & Steffgen, G. (2023). Examining the challenge-hindrance-threat distinction of job demands alongside job resources. *Frontiers in Psychology*, 14, 1011815. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1011815>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Ed. ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Allyn and Bacon.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Harini, S., Sudarijati, & Kartiko, N. D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 139 Tahun 2016 tentang pedoman nomenklatur, tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah*. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2018). *Profil dan tugas pokok dinas perhubungan*. Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manja, I., & Tavip, A. (2025). Pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja pegawai BKPSDM Rokan Hilir. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Peraturan Wali Kota Pagar Alam Nomor 16 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Pagar Alam. (2017). Pemerintah Kota Pagar Alam.
- Putra, D. A., & Hikmah. (2023). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 1–14.
- Rasyid, M. R., Abunawas, & Dwi. (2025). Pengaruh kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTPKB Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 1–15.
- Rosiana, A., & Istiatin. (2025). Performance of employees in the human resources and general affairs Directorate General of Land Transportation Ministry of Transportation. *Journal of Public Sector Performance*, 7(10), 1–14.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.