

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI RIAU PEKANBARU**

Ira Maharisa, Susi Hendriani, dan Yulia Efni
Universitas Riau

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of workload, commitment and supervision to the performance of employees at the Central Bureau of Statistics Riau Province Pekanbaru. It also aims to examine the effect of workload, commitment and supervision to the performance of employees simultaneously at the Central Bureau of Statistics Riau Province Pekanbaru. The study was conducted at the Central Bureau of Statistics Riau Province Pekanbaru at Jalan Pattimura No. 12 Pekanbaru. The population in this study were all employees at the Central Bureau of Statistics Riau Province Pekanbaru amounted of 111 employees. To determine samples is using the Slovin formula. Samples taken are 87 people with non-probability sampling method. Therefore, to analyse data is using multiple regression. Based on the results obtained from the research of the data analysis, it can be concluded as follows: workload, commitments, monitoring has a significant influence on the performance in the Central Bureau of Statistics Riau Province. Performance at the Central Statistics Agency of Riau Province is affected by the variable workload, commitment and control, with the most dominant variable is the workload.

Keywords: workload, commitment, supervision, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji beban kerja, komitmen dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja, komitmen dan pengawasan terhadap kinerja secara simultan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru pada Jalan Pattimura No. 12 Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru yang berjumlah 111 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Sampel yang diambil berjumlah 87 orang dengan metode *sampling non-probability*. Analisis data menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komitmen, pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru. Kinerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel beban kerja, komitmen dan pengawasan dengan variabel yang dominan adalah beban kerja.

Kata kunci : beban kerja, komitmen, pengawasan, kinerja

1. PENDAHULUAN

Untuk menanggapi semakin tingginya tuntutan masyarakat (*external customers*) bagi tersedianya pelayanan prima dari Aparatur Negara maka upaya reformasi di berbagai bidang dalam tata kehidupan berbangsa dan bernegara terus dilakukan pemerintah secara bertahap dan berkesinambungan. Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/M. PAN/12/2007, tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, adalah proses menata ulang, mengubah, memperbaiki dan menyempurnakan birokrasi agar menjadi lebih baik (profesional, efisien, efektif dan produktif), baik dari aspek kelembagaan, aspek Sumber Daya Manusia Aparatur (SDM), aspek ketatalaksanaan, maupun aspek pengawasan. Selain itu berkaitan dengan kinerja instansi, maka pemerintah mengeluarkan Permenpan No. 29 Tahun 2010 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Perpres No. 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, Peraturan Kepala BPS No. 9 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan BPS dan Permenpan No. 12 Tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Adanya peraturan pemerintah tersebut maka diharapkan setiap memiliki kinerja yang baik.

Proses reformasi birokrasi yang tengah berjalan di Badan Pusat Statistik menuntut adanya kesiapan SDM. Penilaian karyawan akan diberlakukan berbasis kinerja serta kinerja berbasis output. Karyawan BPS harus menerapkan nilai-nilai inti (*Core Value*) yaitu Profesional, Integritas, dan Amanah. Sebagai reward bagi instansi yang telah melakukan reformasi birokrasi akan diberikan remunerasi. Pemberian remunerasi berdasarkan *job grade* yang diberikan sesuai dengan jabatan fungsional, sementara itu jabatan fungsional tidak memandang pendidikan, umur dan pengalaman kerja. Hal inilah yang menjadikan salah satu kegelisahan karyawan dengan masa kerja yang lama, pendidikan rendah, umur sudah tua, karena grade remunerasinya akan berbeda dengan karyawan baru yang berpendidikan tinggi. Pengangkatan jabatan fungsional baru tidak boleh diatas 51 tahun, sementara karyawan masih ada yang berumur diatasnya dan belum diangkat menjadi pejabat fungsional. Adanya ketentuan ini tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai di BPS Provinsi Riau.

BPS Provinsi Riau saat ini memiliki 111 orang pegawai dengan berbagai disiplin ilmu. Dalam menjalankan tugasnya BPS memiliki core values (nilai-nilai inti) untuk membangun jati diri dan penuntun perilaku setiap insan BPS dalam melaksanakan tugas.

Untuk volume pekerjaan yang harus diselesaikan petugas BPS Provinsi Riau Pekanbaru selama tahun 2015 sangat banyak, hal ini tentunya membutuhkan SDM yang handal dan berkomitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan tabel juga dapat dilihat bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai BPS Provinsi Riau masih belum optimal, hal ini terlihat dari realisasi waktu penyelesaian tugas yang sering terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004:27) antara lain kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, komitmen, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Selain itu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor intern seperti komitmen, motivasi, kompetensi, serta komunikasi antara bawahan dengan bawahan, maupun faktor ekstern seperti beban kerja, kebijakan dan peraturan, pengawasan, manajemen karir pegawai dan kepemimpinan. Sementara faktor individu terdiri dari faktor finansial seperti gaji, komitmen, kompetensi, disiplin, kondisi fisik pegawai, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2011; 87).

Menurut Munandar (2009:32) beban kerja adalah keadaan dimana pekerjaan yang dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Dari uraian tugas tersebut, bisa dipastikan bahwa seorang dosen mempunyai beban kerja yang *overload* jika jumlah total beban kerja yang dipikulnya lebih dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Permasalahan yang akan timbul adalah bahwa pegawai akan mengalami kendala dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara maksimal. Namun, hal yang juga tidak boleh dilupakan adalah bahwa ukuran dalam penilaian kinerja tersebut seharusnya juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut memberikan kontribusi pada kinerja.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi komitmen seorang pegawai dalam melakukan tugasnya mutlak dibutuhkan. Akan tetapi untuk menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasinya tidak dapat timbul begitu saja, karena komitmen diartikan sebagai sikap seorang pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi menurut Alwi (2012: 56). Selain itu komitmen merupakan bentuk loyal

yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai BPS Provinsi Riau, pimpinan berupaya melakukan hal yang terbaik bagi pegawai berupa : peningkatan disiplin kerja dan komitmen kerja. Namun demikian masih ada keluhan-keluhan dari pegawai mengenai kinerja tersebut misalnya saja masalah disiplin kerja pegawai dan kurangnya komitmen dalam menjalankan tugas.

Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa BPS Provinsi Riau bertanggung jawab terhadap ketersediaan data statistik. Permintaan data statistik yang *up to date* serta menjangkau wilayah terkecil, menimbulkan dampak keterlambatan pengumpulan dan pengolahan data. Berita Resmi Statistik mengenai inflasi, pariwisata, transportasi, ketenagakerjaan, kemiskinan dan lain-lain yang wajib release setiap hari pertama kerja setiap bulannya atau pada bulan pertama per triwulan baik pada media cetak maupun elektronik menjadi bukti betapa penting dan beratnya beban kerja pegawai BPS.

Beban kerja pegawai BPS Provinsi Riau selama tahun 2015 cukup besar. Beban kerja yang besar dan tidak sesuai dengan jumlah pegawai dan keahlian pegawai menyebabkan realisasi penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu dilakukan upaya agar beban kerja masing-masing pegawai tersebut sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Selain itu untuk meningkatkan pengawasan pegawai, berbagai upaya perbaikan telah dilakukan BPS. Dalam rangka penerapan pengawasan terhadap aparatur telah dilakukan sistem presensi/kehadiran dengan mesin pemindai sidik jari (finger print). Kebijakan ini diterapkan di BPS Pusat sejak tahun 2001, di BPS Provinsi sejak tahun 2006, dan di BPS Kabupaten Kota sejak tahun 2010. Dengan menggunakan sistem ini, karyawan yang terlambat atau pulang sebelum jam kantor, kurang dari 30 menit dikenakan pemotongan kinerja.

Secara umum kedisiplinan pegawai BPS Provinsi Riau Pekanbaru dalam memenuhi kewajiban untuk masuk kerja relatif sudah cukup baik. Hampir semua pegawai telah mematuhi untuk masuk kerja jam 7.30 WIB dan pulang jam 16.00 WIB (untuk hari Senin sampai dengan Kamis) atau pulang jam 16.30 WIB (untuk hari Jumat). Setidaknya itulah yang dicatat oleh mesin pemindai sidik jari.

Pengawasan terhadap kinerja pegawai salah satunya diterapkan terhadap jam masuk kerja. Penjelasan ketentuan Angka 11 Pasal 3 dari PP Nomor 53/2010 menyebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja adalah “Setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas”. Jadi, setiap pegawai pada dasarnya wajib berada di kantor dan melaksanakan tugas (kecuali untuk dinas luar atau melaksanakan tugas lain di luar kantor). Lebih jauh ditegaskan juga “Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang”. Tetapi pada kenyataannya, belum semua pegawai melaksanakan kewajiban sesuai dengan yang diuraikan dalam penjelasan Peraturan Pemerintah tersebut. Masih ditemukan beberapa pegawai yang datang ke kantor hanya untuk melakukan presensi pagi dan presensi sore, dan selama jam kerja tidak berada di tempat, sementara masih ada karyawan yang datang dan pulang tepat waktu tetapi ditengah meninggalkan pekerjaan.

Selain itu pengawasan tidak hanya dilakukan oleh atasan langsung masing-masing pegawai, dalam pelaksanaan tugas biasanya pegawai dibagi menjadi beberapa tim selanjutnya pada masing-masing tim kerja ditunjuk seorang pengawas. Hal ini bertujuan agar pelaksanaan tugas dapat selesai tepat pada waktunya dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu: 1) Untuk menguji pengaruh beban kerja, komitmen dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai; 2) Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai; 3) Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai; 4) Untuk menguji pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja

Kinerja seorang pegawai adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja disuatu perusahaan. Apabila kinerja pegawai tidak baik, maka kinerja perusahaan pun secara otomatis tidak baik. Begitu sebaliknya (Cahayani, 2009:89)

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2009:431).

Kinerja pegawai atau *performance* yaitu menggambarkan tentang keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu. Oleh Porter dalam Handoko (2007:75) bahwa tingkat keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaan dinamakan *level of performance*. Disini harus dibedakan antara kinerja dalam arti luas (*performance*) dan kinerja dalam arti sempit (*job performance*) yang sering juga disebut sebagai prestasi kerja. Meskipun pada dasarnya kinerja dan prestasi kerja adalah sama, karena sama-sama menggambarkan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.

Untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator yang dapat mendukung diantaranya adalah Sedarmayanti (2013), yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

2.2. Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Beban kerja menurut Ruhimat (2008) adalah semua faktor yang menentukan orang yang sedang bekerja. Definisi lain tentang beban kerja menurut Sugianto (2006) adalah merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Utomo (2008) adalah sebagai berikut banyaknya pekerjaan; target kerja; kebosanan; kelebihan beban; dan tekanan kerja.

2.3. Komitmen

Menurut Soekidjan (2009) komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan. Menurut Meyer dan Allen (1991) dalam Soekidjan (2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diorganisasi tersebut. Menurut Qureshi (2011), keamanan kerja adalah salah satu faktor penentu dari komitmen organisasi, pegawai merasa aman dengan pekerjaannya.

Affective commitment afektif komitmen mencerminkan sejauh mana pegawai teridentifikasi dengan organisasi dan rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. *Continuance commitment* yang didasarkan pada persepsi pegawai dari relatif investasi mereka telah lakukan pada organisasi, dan relatif biaya yang terkait dengan mencari pekerja pada organisasi lain. *Normative commitment* yang berdasarkan perasaan pegawai dari kewajiban untuk organisasi, dimana sisa komponennya adalah secara moral yang benar seharusnya dilakukan.

Menurut Sugiono (2011) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat dari pegawai: kreatif, inovatif, intuitif, berani mengambil resiko, percaya diri, belajar dari kesalahan, memahami lingkungan, disiplin tinggi, dan bertanggung jawab.

2.4. Pengawasan

Katili (2010:155) mengidentifikasi pengawasan sebagai berikut : Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-intruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu.

Silalahi (2010:406) mengungkapkan indikator dari sistem pengawasan yang efektif adalah : 1) Orientasi rencana (*plans oriented*) pengontrolan berorientasi pada rencana, pengontrolan mendukung rencana strategi dan fokus pada kegiatan signifikan membuat satu perbedaan nyata pada organisasi; 2) Orientasi hasil (*result-oriented*) kontrol harus membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan, seperti pembuatan standar kinerja, perlindungan aset organisasi dan atau memelihara kualitas produk dan jasa; 3) Cepat dan orientasi pengecualian (*prompt and exception oriented*) kontrol melaporkan penyimpangan secara cepat, memberi wawasan mengapa perbedaan terjadi, dan apa yang mungkin dikerjakan untuk memperbaikinya; 4) Menyeluruh (*multidimensional*) sistem kontrol meliputi semua hasil dan perilaku yang diinginkan, tetapi perlu dilakukan terutama pada tempat-tempat strategis atau kegiatan-kegiatan yang sangat menentukan; 5) Akurat, penemuan, penilaian dan analisis data tentang

pelaksanaan pekerjaan dilakukan secara akurat; 6) Realistik, sistim kontrol harus memasukkan harapan realistik tentang apa yang dapat dicapai; 7) Adil dan objektif, kontrol tidak memihak atau membedakan perlakuan terhadap karyawan dan tidak dapat dimanipulasi oleh karyawan atau manajer untuk keuntungan; 8) Dapat dimengerti, pengontrolan mendukung pembuatan keputusan melalui penyajian data yang dapat dimengerti; 9) Tepat waktu, kontrol menyediakan informasi pada waktu yang tepat informasi itu dibutuhkan, karena itu kontrol harus berlangsung terus menerus bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan; 10) Dapat diterima, sistim kontrol yang baik berlangsung ketika hasilnya diterima oleh anggota organisasi yang dipengaruhinya, dan jika kontrol secara luas ditentang atau diabaikan atau tidak diterima, maka manajer yang menjalankan fungsi tersebut harus mencoba menemukan jawaban kenapa hal tersebut terjadi; 11) Efektif biaya, biaya kontrol adalah satu pertimbangan penting, keuntungan kontrol harus lebih banyak dari biayanya; dan 12) Longgar (*flexible*) sistim kontrol butuh fleksibilitas untuk persyaratan baru, direvisi atau dimodifikasi untuk situasi baru.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan latar belakang masalah, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : 1) Beban kerja, Komitmen Pegawai, dan Pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Komitmen Pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 4) Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru yang beralamat di Jalan Patimura No 12 Pekanbaru.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, responden tersebut yaitu semua, pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru. **Data Sekunder** adalah data yang diperoleh dari instansi yang telah dibukukan dan disusun. Seperti struktur organisasi, dan absensi pegawai.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru yang berjumlah 111 orang pegawai. Maka cara pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Jadi sampel yang diambil adalah 87 orang dengan metode *non probability sampling*.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah 1) **Kuesioner** adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dan 2) **Wawancara**. Metode wawancara merupakan salah satu proses pengumpulan data untuk suatu tujuan penelitian melalui proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau di Pekanbaru maka cara yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu seluruh hasil penelitian kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang terdapat dalam uraian teoritis. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pengujian-pengujian tersebut didasarkan pada persamaan uji regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X₁ : Beban Kerja

X₂ : Komitmen Pegawai

- X_3 : Pengawasan
 b_1 : Slope regresi atau koefisien regresi dari X_1
 b_2 : Slope regresi atau koefisien regresi dari X_2
 b_3 : Slope regresi atau koefisien regresi dari X_3
 e : Kesalahan residual (error turn)

Persamaan tersebut di atas kemudian dianalisis menggunakan SPSS 20,0 dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Analisis hasil regresi dilakukan berdasarkan sub bab berikutnya.

3.6. Pengujian Hipotesis

Penelitian menggunakan pengujian hipotesis statistik, taraf signifikan dan uji statistik. Adapun statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Hipotesis **Simultan (Uji F)**. Menentukan tingkat signifikan $\alpha = 5\% = 0,05$ dan derajat bebas (db_1) = (k-1) dan (db_2) = (n-k-1) untuk menentukan nilai F_{tabel} yang merupakan patokan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan bermakna atau tidaknya pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Langkah pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t adalah penetapan hipotesis, yaitu apabila t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan apabila t hitung < t tabel H_0 diterima. 2) **Koefisien Determinasi (R^2)**. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Uji ini dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi R^2 yang merupakan besaran non negatif. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan 1. jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Bila $r = +1$, atau mendekati 1 maka korelasi antara variabel dikatakan positif dan sangat kuat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis Deskriptif

Identitas Responden

Umur merupakan faktor yang merupakan syarat untuk bekerja. Seorang pegawai yang berumur lanjut usia tentu kemampuannya dalam bekerja akan berkurang. Berdasarkan umur responden dari 85 responden terdiri dari 21 orang atau 24,71% berumur 20-30 tahun, 32 orang atau 37,65% berumur 31-40 tahun, 26 orang atau 30,59% berumur 41-50 tahun dan 6 orang atau 7,06% berusia 50 tahun ke atas. Dengan demikian responden yang terbanyak berdasarkan umurnya adalah pegawai yang berusia 31-40.

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai. Pegawai yang berpendidikan tinggi umumnya akan lebih mudah menerima setiap masukan dan pembelajaran pada saat ia bekerja dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. Tingkat pendidikan terakhir responden terdiri dari 14 orang atau 16,47% pendidikannya Master (S2), 34 orang atau 40% berpendidikan Sarjana (S1), 11 orang atau 12,94% berpendidikan DIII dan 26 orang atau 30,59% berpendidikan SLTA. Dengan demikian responden sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1).

Untuk jenis kelamin responden diketahui sebanyak 51 orang atau 60% berjenis kelamin laki-laki dan 34 orang atau 40% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian sebagian besar responden adalah laki-laki.

Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (Y) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perwujudan kewajiban pegawai suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan Sangat Setuju (SS) yakni sebanyak 10 orang atau 11,7%, Setuju (S) sebanyak 47 orang atau 55,29%, Netral (N) sebanyak 17 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru berada pada taraf baik dimana mereka dalam bekerja telah memiliki keterampilan, pengalaman dan pengetahuan yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Mahmudi (2011:112) bahwa kinerja pegawai yang baik adalah apabila pegawai dalam instansi tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada.

Analisis Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Adapun indikator dari beban kerja adalah : banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, dan tekanan kerja.

Tanggapan responden mengenai beban kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan sangat setuju (SS) yakni sebanyak 9 orang atau 10,35%, Setuju (S) sebanyak 39 orang atau 44,24%, yang menyatakan Netral (N) sebanyak 31 orang atau 36,47%, Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 orang atau 6,94%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan setuju tentang beban kerja pegawai yang ditetapkan oleh pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau.

Analisis Komitmen

Komitmen organisasi adalah perilaku dari individu yang didasari oleh kemauan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Soekidjan, 2009). Tanggapan responden mengenai komitmen di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan Sangat Setuju (SS) yakni sebanyak 9 orang atau 10,5%, yang menyatakan Setuju (S) sebanyak 42 orang atau 49,4%, yang menyatakan Netral (N) sebanyak 26 orang atau 30,6%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang atau 9,4%. Hal ini menunjukkan bahwa menurut responden, komitmen pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau telah diterapkan dengan baik.

Analisis Pengawasan

Pengawasan adalah tingkat penentuan pelaksanaan, penilaian pelaksanaan, bila perlu dilakukan tindakan korektif agar pelaksanaannya tetap sesuai dengan rencana yaitu dengan standar. Tanggapan responden mengenai pengawasan di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru dapat dilihat responden penelitian yang memiliki tanggapan Setuju (S) yakni sebanyak 45 orang atau 52,94%, yang menyatakan Netral (N) sebanyak 27 orang atau 31,76%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 orang atau 10,59%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru, dapat dikatakan responden menyatakan setuju dengan pengawasan yang diterapkan Badan Pusat Statistik Provinsi Riau selama ini.

4.2. Hasil Pengujian Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

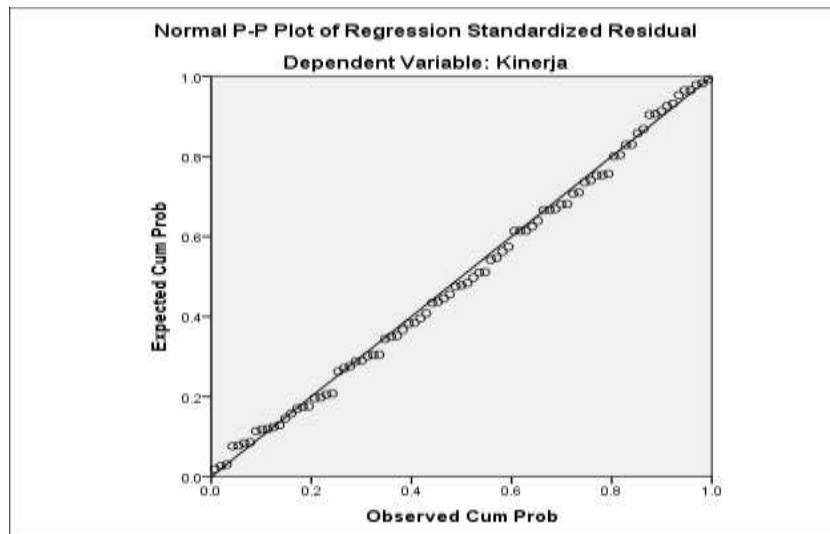
Suatu penelitian dikatakan baik, apabila data penelitian yang didapat baik, dan untuk mendapatkan data yang baik harus digunakan instrument penelitian yang baik pula. Hasil pengujian validitas variabel kinerja, beban kerja, komitmen dan pengawasan semuanya memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian semua butir pertanyaan variabel pengawasan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas atau keandalan instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Harga Koefisien Alpha yang lebih besar dari nilai kritis 0,6. Hal ini karena nilai korelasi (r) lebih tinggi dari nilai r kritis yaitu 0,600 sehingga data yang diperoleh reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel memiliki nilai > 0.05 dengan demikian seluruh variabel berdistribusi normal. Berikut ini grafik distribusi normal.



Sumber : Data Olahan SPSS

Gambar 1. Grafik Distribusi Normal

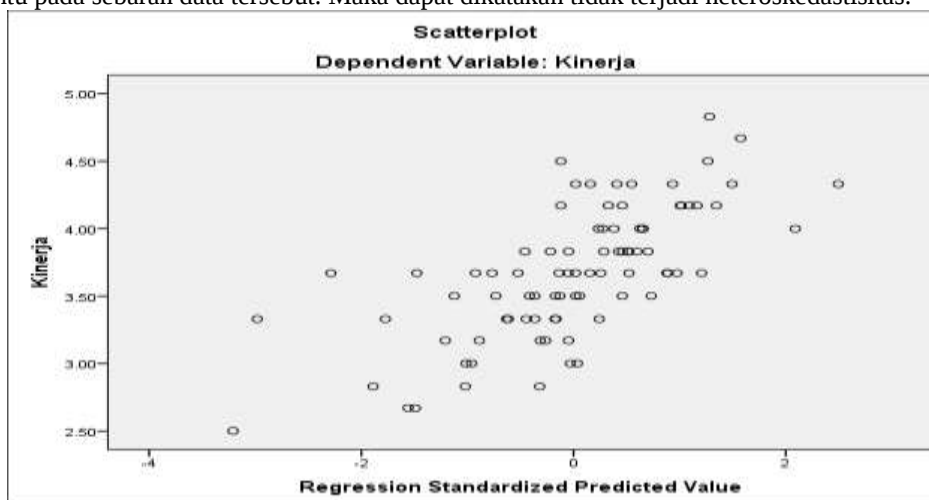
4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah ada masalah *autokorelasi* pada persamaan regresi linear berganda. Pengujian dilakukan melalui uji Durbin Watson. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai d hitung sebesar = 1,239, sedangkan batasan nilai DW berada, pada -2 sampai +2. Untuk itu diputuskan bahwa model ini telah terbebas dari kemungkinan adanya autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar uji heteroskedastisitas, terlihat sebaran data dan tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan SPSS

Gambar 2. Grafik Distribusi Normal

Hasil Uji Multikoleniaritas

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas pada model regresi linear berganda yang dibuat karena nilai VIF yang ada mempunyai nilai di atas angka 1 sehingga tidak melebihi batas VIF yaitu 10 dan tolerance 0,1.

Hasil Regresi Berganda

Hasil pengujian statistik regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Berdasarkan hasil perhitungan maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,290 + 0,319 X_1 + 0,219 X_2 + 0,271 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka beban kerja memiliki tingkat pengaruh sebesar 0,319, komitmen sebesar 0,219, dan pengawasan sebesar 0,271. Artinya adalah: 1) Model regresi ini mempunyai konstanta sebesar 0,290, yang artinya jika beban kerja, komitmen, dan pengawasan memiliki nilai nol (konstan) maka kinerja akan meningkat sebesar 0,290 satuan. 2) Jika beban kerja berubah sebesar 1 satuan misalnya, dan variabel lain nilainya tetap (konstan), maka kinerja akan meningkat sebesar 0,319 satuan. 3) Jika komitmen berubah sebesar 1 satuan misalnya, dan variabel lain nilainya tetap (konstan), maka kinerja akan meningkat sebesar 0,219 satuan. 4) Jika pengawasan berubah sebesar 1 satuan misalnya, dan variabel lain nilainya tetap (konstan), maka kinerja akan meningkat sebesar 0,271 satuan.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel beban kerja adalah 4,698 dan t tabel adalah 1,989 sehingga diperoleh kesimpulan t hitung > t tabel. Sementara itu tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau $P \text{ value} < \alpha$, maka H_1 diterima. Hal ini berarti beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru. Sehingga hipotesis pertama (H_1) dapat dibuktikan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung komitmen adalah 2,920 dan t tabel adalah 1,989 sehingga diperoleh kesimpulan t hitung > t tabel. Sementara itu tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka $P \text{ value} < \alpha$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi. Sehingga hipotesis kedua (H_2) dapat dibuktikan.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel pengawasan adalah 4,162 dan t tabel adalah 1,989 sehingga diperoleh kesimpulan t hitung > t tabel. Sementara itu tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya $P \text{ value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis ketiga (H_3) dapat dibuktikan atau dengan kata lain H_3 diterima.

Hasil Uji Goodness of Fit

Persamaan dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lebih dari satu, maka nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. Tingkat koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar $\text{Adj. } R^2 = 0,458$. Hal ini berarti kinerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru dipengaruhi oleh variabel beban kerja, komitmen dan pengawasan sebesar 45,80%. Sementara sekitar 54,20% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang paling dominan adalah beban kerja sebesar 0,319 disusul kemudian pengawasan sebesar 0,271.

4.5. Pembahasan

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel beban kerja adalah 4,698 dan t tabel adalah 1,989 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru. Sehingga hipotesis pertama (H_1) dapat dibuktikan.

Diterimanya hipotesis ini disebabkan beban kerja pada suatu instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dalam terhadap kinerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin (2011) serta Hendriani dan Sitomput

(2012) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dalam terhadap kinerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Murdiyani (2010), yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan dalam terhadap kinerja.

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung komitmen adalah 2,920 dan t tabel adalah 1,989 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja instansi. Sehingga hipotesis kedua (H_2) dapat dibuktikan.

Diterimanya hipotesis ini disebabkan komitmen pada suatu instansi memiliki peranan penting dalam menjamin meningkatnya kinerja. Hal ini juga berarti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja instansi tergantung pada komitmen yang diterapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Farantoro, dkk (2013) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan pada kinerja.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa t hitung variabel pengawasan adalah 4,162 dan t tabel adalah 1,989 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal ini berarti pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diterimanya hipotesis ini disebabkan pengawasan pada suatu instansi berperan dalam peningkatan kinerja. Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah, mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan, 2013: 197)

Keterkaitan antara pengawasan dengan kinerja, dikemukakan dalam penelitian Fadjar (2010) tentang pengawasan dan kinerja menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan suatu instansi memiliki dampak langsung terhadap manajemen kinerja. Hasil penelitian Herawati, dkk (2016) juga menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan pada kinerja sedangkan menurut Sujudi (2009) dan Sondole, dkk (2015) pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dari analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Beban kerja, komitmen organisasional dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai; 2) Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja; dan 4) Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Saran dalam penelitian ini adalah : 1) Pegawai perlu dukungan sarana dan prasarana serta mental dari instansi dan pimpinan bahwa kinerja mereka sangat dibutuhkan organisasi. Pegawai juga perlu kepastian jika komitmen organisasi yang mereka miliki terhadap instansi akan mendapatkan *feedback* yang bermanfaat untuk kehidupan mereka. Dengan demikian antara pegawai dan instansi terwujud hubungan yang kondusif serta saling menguntungkan. Instansi juga perlu mempertimbangkan tindakan sanksi atau punishment bagi pegawai yang memiliki kinerja yang rendah dan sebaliknya memberikan reward bagi pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sehingga upaya ini dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. 2) Pegawai merasa jenuh dan bosan dengan pekerjaannya saat ini karena sifatnya rutin dan membutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikannya. Untuk itu pimpinan instansi perlu melakukan rotasi maupun promosi bagi pegawai agar pegawai tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang ada. 3) Pengawasan yang dilakukan selama ini hanya terhadap proses kerja bukan kepada hasil kerja yang dicapai pegawai. Untuk instansi perlu menerapkan cara kerja yang efektif dan efisien sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu, meningkatkan disiplin pegawai dengan menerapkan sistem *reward dan punishment*.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafrudin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*. BPFE-Yogyakarta.
- Arifin, 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak). *Tesis*, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Cahayani, Ati, 2009, *Sistem Kinerja Karyawan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Fadjar, Tonny Moh. 2010, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Sukabumi, *Jurnal Mahasiswa, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi*
- Farantoro, Willy Abdillah, Nasution, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Pengujian Bidang Konstruksi Dan Bangunan Dinas PU Provinsi Bengkulu). *Jurnal The Manager Review, Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 15, No. 5 Oktober 2013.
- Gibson, James, John M. Ivanevich, James H. Donnelly, 2009, *Organisasi dan Manajemen*, Edisi Keempat, Alih Bahasa Umar, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2007, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi dan Merina Sitompul, 2012, Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru. [www.http://repository.unri.ac.id](http://repository.unri.ac.id).
- Herawati, Ni Luh Made, I.D.G. Dharma Suputra, I.G.A.N. Budiasih, 2016, Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan, *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 5.7 (2016): 1953-1980, Issn : 2337-3067
- Katili, Laura R., 2010, *Pengendalian dan Pengawasan dalam Manajemen Suatu Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Munandar. 2009. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI Press). Jakarta.
- Murdiyani, Hetty, 2010, Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya). *Tesis*, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Qureshi, Javeria AshfaqI., and Khansa, Hayat and Mehwish, Ali and Nosheen, Sarwat (2011). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance, Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. August 2011 Vol 3, No 4
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ruhimat, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sondole, Erlis Milta Rin, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng (2015), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung, *Jurnal Emba* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.650-659, ISSN 2303-11
- Sugianto, 2006. *Manajemen*. Indeks, Jakarta.
- Sujudi, Riyanto, 2009, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Karanganyar, *Jurnal Excellent* Vol. 1 No. 2 September 2008
- Utomo, 2008, Analisis Beban Kerja Mental Dosen Teknik Industri Undip Dengan Metode Subjective, Workload Assessment Technique (Swat). *Jurnal Laboratorium Perancangan Sistem Kerja dan Ergonomi Program Studi Teknik Industri, Fak Teknik UNDIP Vol II, No 2*
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor PER/M. PAN/12/2007, tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi.