

**AFILIASI:**

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas HKBP Nommensen,
Medan, Sumatera Utara

***KORESPONDENSI:**

septinawati.pandiangan@student.uhn.ac.id

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management/about

DOI:

<https://doi.org/10.51622/jbm.v3i2>

CITATION: Pandiangan. S,
Damanik. H.M, Pasaribu, R.M.
2026. Analisis Beban Kerja,
Masa Kerja dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Pegawai
(Dinas Komunikasi dan
Informatika Provinsi Sumatera
Utara. *Jurnal Business and
Management*, Vol.4 (No.1),
Hal: 692 - 704

Riwayat Artikel :**Artikel Masuk**

2026 – 02 - 19

Di Review:

2026 – 03 - 21

Diterima:

2026 – 04 - 05

ANALISIS BEBAN KERJA, MASA KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara)

Septinawati Pandiangan ¹, Hanna M. Damanik², Gloria J.M. Sianipar³
email correspondence:

septinawati.pandiangan@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, masa kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Kinerja aparatur sipil negara (ASN) dalam meningkatkan pelayanan publik, yang sejalan dengan arah kebijakan reformasi birokrasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB). Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja, masa kerja, dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pihak manajemen Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara untuk memperhatikan pengelolaan beban kerja agar tetap proporsional, memberikan penghargaan atas masa kerja sebagai bentuk motivasi, serta terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Beban Kerja, Masa Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to analyze the effects of workload, length of service, and competencies on employee performance at the North Sumatra Provincial Communication and Information Technology Office. The performance of civil servants (ASN) in improving public services aligns with the bureaucratic reform policy direction of the Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform (KemenPAN-RB). The research method used was a quantitative approach employing multiple linear regression analysis. The sample consisted of 60 employees. The results of the analysis indicate that workload, length of service, and competence—both individually and collectively—have a significant effect on employee performance. Management at the North Sumatra Provincial Communication and Information Technology Office should ensure that workloads are managed to remain proportionate, provide recognition for length of service as a form of motivation, and continue to improve employee competencies through ongoing training and development.

Keywords: *Workload, Length of Service, Competency, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Beban kerja, masa kerja, dan kompetensi pegawai di Dinas ini menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja dalam pelaksanaan tugas, seperti pengelolaan e-arsip, penerapan SPBE, dan penyebaran literasi digital. Dengan beragam program pelatihan (BIMTEK) yang telah dilaksanakan, evaluasi hubungan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai menjadi relevan untuk memastikan efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam perkembangan digital saat ini, organisasi pemerintahan, seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tuntutan ini berhubungan dengan peran teknologi dalam mendukung efisiensi operasional dan kualitas layanan. Oleh karena itu, untuk menghadapi tantangan kompleks dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal, pengelolaan faktor-faktor seperti beban kerja, masa kerja, dan kompetensi pegawai menjadi kunci utama yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut. Dengan mengemban tugas pokoknya tersebut, maka DISKOMINFO PROVSU dituntut untuk cepat tanggap dalam memperhatikan serta mengikuti perkembangan teknologi yang terus berkembang saat ini. Hal itu dilakukan agar dapat mendukung performansi penerapan teknologi informasi yang lebih baik khususnya bagi pelayanan publik di Sumatera Utara. Dalam penelitian Darajat (2023:6) Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk mengatasi beban kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu penataan beban kerja yang proporsional, pengelolaan stress kerja, penerapan sistem kerja fleksibel dan evaluasi kinerja secara berkala.

Beban kerja dapat memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, sebuah studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi menemukan bahwa beban kerja sangat membebani penyelesaian tugas dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai, terutama ketika disertai dengan tingkat stres yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan ketidakmampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai kapasitas mereka, sehingga menurunkan produktivitas. Beban kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (DISKOMINFO) Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi ini. Sebagai lembaga yang berperan dalam pengelolaan informasi dan komunikasi publik, DISKOMINFO PROVSU dihadapkan pada tuntutan yang terus berkembang, terutama seiring dengan pesatnya transformasi digital yang terjadi di berbagai sektor. Beban kerja pegawai di DISKOMINFO PROVSU dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti volume tugas, kompleksitas pekerjaan, tuntutan perkembangan teknologi, serta kebutuhan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan publik berbasis teknologi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan ketegangan dan menurunkan efisiensi pegawai DISKOMINFO PROVSU, hal ini dapat dilihat dalam tugas-tugas administratif yang harus dilakukan secara simultan, seperti penyebaran informasi, pemeliharaan infrastruktur digital, dan pengelolaan data publik. Ditambah dengan penggunaan teknologi yang terus berkembang, pegawai harus terus mengikuti perkembangan tren digital agar dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif.

Faktor perkembangan teknologi menjadi elemen penting yang memperberat beban kerja pegawai di DISKOMINFO PROVSU. Teknologi informasi yang semakin maju mengharuskan pegawai untuk tidak hanya melakukan pekerjaan rutin, tetapi juga beradaptasi dengan alat dan sistem baru yang lebih kompleks. Pengetahuan mengenai berbagai platform komunikasi digital, sistem informasi yang efisien, serta aplikasi-aplikasi pemerintah yang berbasis teknologi digital menjadi bagian dari keterampilan yang harus terus diperbaharui oleh setiap pegawai.

Beban kerja di DISKOMINFO PROVSU juga dipengaruhi oleh proyek-proyek pengembangan yang terus dilaksanakan untuk mendukung kebijakan e-government dan pelayanan digital. Proyek-proyek ini, yang sering kali melibatkan banyak stakeholder, memerlukan koordinasi dan kolaborasi intensif, yang meningkatkan tekanan terhadap pegawai. Tuntutan masyarakat yang semakin tinggi terhadap pelayanan informasi yang cepat dan tepat waktu juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan.

Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas komunikasi publik, DISKOMINFO PROVSU harus mampu menyediakan informasi yang akurat dan relevan secara cepat. Masyarakat yang semakin bergantung pada media digital dan teknologi informasi menjadikan DISKOMINFO PROVSU sebagai pusat layanan yang harus responsif.

Teori pengelolaan waktu menyebutkan bahwa pengelolaan waktu yang efektif sangat penting untuk mengurangi perasaan terbebani oleh tugas yang datang secara bersamaan, namun hal ini menjadi tantangan tersendiri dalam pengelolaan beban kerja di instansi pemerintah. Jumlah pegawai dan pembagian tugas juga mempengaruhi bagaimana beban kerja dirasakan oleh individu. Jika jumlah pegawai tidak mencukupi atau pembagian tugas tidak merata, beban kerja cenderung lebih tinggi bagi sebagian pegawai. Secara keseluruhan, beban kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi, mulai dari kompleksitas tugas, perkembangan teknologi, hingga kebutuhan masyarakat akan informasi yang cepat dan akurat.

Beban kerja yang tinggi, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan dapat menurunkan efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Studi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara menemukan bahwa beban kerja berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yang menunjukkan pengaruh signifikan.

Penelitian dalam Jayanti (2021:27) menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebuah studi di PT Saka Agung Abadi menemukan bahwa masa kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,798, dan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,563 > 1,687$), yang mengindikasikan bahwa masa kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, penelitian lain juga mengkonfirmasi bahwa semakin lama pegawai bekerja, semakin baik pemahaman dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang mencerminkan seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Berikut adalah beberapa poin kunci mengenai kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan cara untuk meningkatkannya. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut Edison (2016:142), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi adalah bagian kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pegawai mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau hasil yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena kompetensi umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas tertentu, kompetensi sangat penting untuk membangun dan mempertahankan keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Di era globalisasi berbasis pengetahuan saat ini, kompetensi adalah aset organisasi yang paling penting. Selain itu untuk memperoleh keberhasilan, perlu diupayakan kompetensi yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Berikut dibawah ini kompetensi pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawai meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan kompetensi untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik. Kinerja pegawai yang sepenuhnya harus memberikan mutu profesionalitasnya yang baik untuk

masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban, masa, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja

Menurut Permen PAN-RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan volume kerja dan standar waktu. Beban kerja digunakan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas jabatan di suatu instansi. Menurut Koesomowidjojo (2017:34) beban kerja merupakan seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Indikator beban kerja terdiri dari; (1) Banyaknya Tugas per Hari atau per Minggu. (2) Waktu yang Dibutuhkan untuk Menyelesaikan Tugas. (3) Tekanan Psikologis (Stres Kerja). (4) Ketidakseimbangan antara Beban dan Hasil Kerja.

Masa Kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sejak diangkat secara resmi. Masa kerja berkaitan langsung dengan penilaian pengalaman, loyalitas, dan jenjang kepangkatan seseorang di lingkungan pemerintahan. Menurut Darwis (2019:38) masa kerja adalah durasi waktu yang dihabiskan seseorang dalam suatu pekerjaan atau organisasi. Konsep ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan melalui beberapa teori dan hasil penelitian. Masa kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah waktu yang telah dihabiskan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas di suatu Perusahaan. Indikator masa kerja terdiri dari; (1) Lamanya waktu bekerja. (2) Pengalaman Kerja (3) Peningkatan Karir (4) Pelatihan dan Pengembangan.

kompetensi

Menurut Permen PAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional, efektif, dan efisien. Kompetensi merupakan salah satu unsur penting dalam manajemen ASN yang bertujuan untuk menjamin profesionalisme, efektivitas, dan efisiensi pelayanan publik. Kompetensi menentukan sejauh mana pegawai dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan tuntutan jabatan. Indikator kompetensi terdiri dari; (1) Penguasaan Pengetahuan Teknis. (2) Keterampilan Operasional. (3) Kemampuan Komunikasi. (4) Kemampuan Bekerja Sama.

Kinerja Pegawai

Menurut PP No. 30 Tahun 2019, kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai sesuai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Kinerja pegawai yang baik akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja PNS didasarkan pada perencanaan kinerja tingkat individu, unit, dan organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat, serta perilaku PNS. Indikator kinerja pegawai terdiri dari ; (1) Berorientasi Pelayanan yaitu memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan serta melakukan perbaikan tiada henti. (2) Akuntabel yaitu melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi, menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien, serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. (3) Kompeten yaitu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar serta melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik. (4) Harmonis yaitu menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, serta membangun lingkungan kerja kondusif. (5) Loyal yaitu memegang teguh

ideologi Pancasila, UUD RI Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, Pemimpin, Instansi dan Negara, serta menjaga rahasia jabatan dan Negara.

Kerangka Konsep Penelitian

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau suatu organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Hermawan, Dkk (2022:8) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Dari uraian diatas, dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Terdapat beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Masa kerja dapat diartikan sebagai sepele waktu yang lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Panjaitan (2024:10) bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas, dirumuskan hipotesis berikut:

H2: Terdapat masa kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

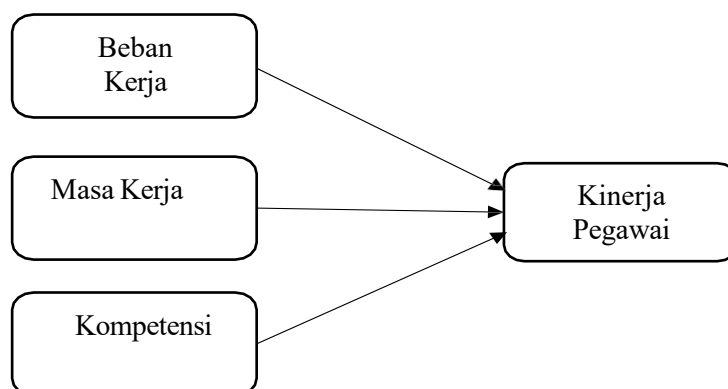
kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Krisdanu (2022:16) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas, dirumuskan hipotesis berikut:

H3: Terdapat kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Pengaruh Beban Kerja, Masa Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai dengan masa kerja panjang memiliki pengalaman lebih baik, beban kerja yang terkelola meningkatkan produktivitas, dan kompetensi tinggi memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif. Penelitian Panjaitan (2024) menunjukkan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari uraian diatas, dirumuskan hipotesis berikut:

H4: Terdapat beban, masa, dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bentuk deskriptif dan asosiatif yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, Jl. H.M. Said No.27, Medan, dari November 2024 hingga September 2025. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh pegawai PNS berjumlah 60 orang dengan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert (1-5), sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan resmi. Metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis melalui analisis statistik, metode deskriptif untuk menjelaskan fakta secara sistematis, dan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel.

Table 1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja (X1)	Menurut PermenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2020 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan volume kerja dan standar waktu. Beban kerja digunakan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas jabatan di suatu instansi.	1. Banyaknya tugas per hari atau per minggu 2. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas 3. Tekanan psikologis (Stress kerja) 4. Ketidakseimbangan antara beban dan hasil kerja
Masa Kerja (X2)	Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sejak diangkat secara resmi. Masa kerja berkaitan langsung dengan penilaian pengalaman, loyalitas, dan jenjang kepangkatan seseorang di lingkungan pemerintahan.	1. Lama waktu bekerja 2. Pengalaman kerja 3. Peningkatan karir 4. Pelatihan dan pengembangan

Kompetensi (X3)	Menurut PermenPAN-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai ASN yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional, efektif, dan efisien.	1. Penguasaan pengetahuan teknis 2. Keterampilan operasional 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan bekerjasama (<i>teamwork</i>)
Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja.	1. Berorientasi pelayanan 2. Akuntabel 3. Kompeten 4. Harmonis 5. Loyal

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 responden atau 46,67% dan responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 32 responden atau 53,33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan yaitu jumlah responden yang terbanyak adalah perempuan. Berdasarkan umur 25-35 sebanyak 6 orang atau 10% pegawai, jumlah responden yang berumur 36-45 sebanyak 26 orang atau 43,3% pegawai dan jumlah responden yang berumur 46-55 sebanyak 26 orang atau 46,7 % pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan umur, jumlah responden yang banyak yaitu berumur 46-55 yaitu sebanyak 28 pegawai atau 46,7%.

Tabel 2. Deskripsi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	46.67%
Perempuan	32	53,33%
Berdasarkan Usia	Jumlah	Persentasi
23-35	6	10%
36-45	26	43,3%
46-55	28	46,7%

Uji Validitas

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat presentase kelayakan kuesioner untuk item pernyataan pada variabel beban kerja (X1), masa kerja (X2), kompetensi (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 100%. Nilai tersebut diperoleh dari total kuesioner sebanyak 34 pernyataan yang dinyatakan valid, karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Nilai pada r tabel pada $Df=(N-2)=32$ pada signifikansi 5% adalah 0,349. Hasil perhitungan SPSS pada instrumen penelitian variabel X1,X2,X3,Y

didapat bahwa nilai r hitung adalah lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,349 pada setiap item pernyataan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa item pernyataan untuk setiap variabel yang digunakan dinyatakan valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja			
X1.1	0,975	0,349	Valid
X1.2	0,915	0,349	Valid
X1.3	0,923	0,349	Valid
X1.4	0,927	0,349	
X1.5	0,951	0,349	Valid
X1.6	0,950	0,349	Valid
X1.7	0,964	0,349	Valid
X1.8	0,957	0,349	Valid
Masa Kerja (X2)			
X2.1	0,961	0,349	Valid
X2.2	0,980	0,349	Valid
X2.3	0,957	0,349	Valid
X2.4	0,945	0,349	Valid
X2.5	0,932	0,349	Valid
X2.6	0,968	0,349	Valid
X2.7	0,961	0,349	Valid
X2.8	0,978	0,349	Valid
Kompetensi (X3)			
X3.1	0,950	0,349	Valid
X3.2	0,957	0,349	Valid
X3.3	0,937	0,349	Valid
X3.4	0,967	0,349	Valid
X3.5	0,972	0,349	Valid
X3.6	0,975	0,349	Valid
X3.7	0,975	0,349	Valid
X3.8	0,967	0,349	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y1	0,984	0,349	Valid
Y2	0,961	0,349	Valid
Y3	0,974	0,349	Valid
Y4	0,976	0,349	Valid
Y5	0,976	0,349	Valid
Y6	0,988	0,349	Valid
Y7	0,968	0,349	Valid
Y8	0,969	0,349	Valid
Y9	0,976	0,349	Valid
Y10	0,958	0,349	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas dilihat bahwa seluruh variabel yaitu Beban Kerja (X1), Masa Kerja (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,60, yang berarti seluruh instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1	Beba Kerja (X1)	0,978	8	Reliabel
2	Masa Kerja (X2)	0,985	8	Reliabel
3	Kompetensi (X3)	0,988	8	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,993	10	Reliabel

Uji Normalitas

Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 5 dilihat nilai signifikan pada bagian kolmogorov-Smirnov (Asym. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai Kolmogorov-Smirnov 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh peneliti adalah normal. Dengan demikian, asumsi atas persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.80533871
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.073
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

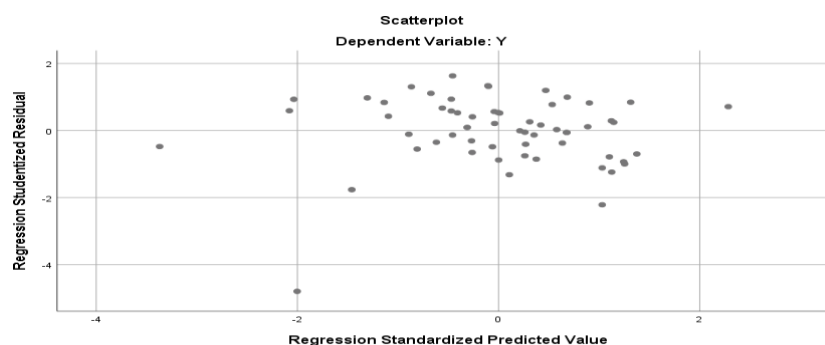
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa pada titik-titik data di atas tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar dan tidak mengumpul di atas atau di bawah saja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar di

Uji Multikolonearitas



Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel beban kerja (X1) sebesar 1.615 lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi 0.619 lebih besar dari 0,01, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya untuk nilai VIF masa kerja (X2) sebesar 2.269 lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi 0.441 lebih besar dari 0,01, berarti tidak terjadi multikolinearitas. Dan untuk nilai VIF variabel kompetensi (X3) sebesar 1.564 lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi 0,639 lebih besar dari 0,01, berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.619	1.615
	X2	.441	2.269
	X3	.639	1.564

a. Dependent Variable: Y

b.

Analisis Data

Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,249 bernilai positif dan memiliki pengaruh positif, artinya semakin ditingkatkan beban kerja yang dimiliki, maka akan semakin meningkat pula tingkat kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi masa kerja (X2) sebesar 0,519 bernilai positif dan memiliki pengaruh positif, artinya semakin ditingkatkan masa kerja pegawai, maka akan semakin baik hasil kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi kompetensi (X3) sebesar 0,230 bernilai positif dan memiliki pengaruh positif, artinya semakin ditingkatkan kompetensi pegawai, maka akan semakin baik hasil kinerja pegawai.

Tabel 7. Analisis linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.325	6.505		5.584	.000
	X1	.249	.111	.285	2.235	.029
	X2	.519	.157	.500	3.300	.002
	X3	.230	.152	.208	2.856	.035

Nilai t tabel pada signifikansi 0,05 dengan df=56 adalah 2,003. Hasil uji t menunjukkan: Beban kerja: t hitung (2,235) > t tabel (2,003) dan sig. 0,029 < 0,05, maka H1 diterima. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Masa kerja: t hitung (3,300) > t tabel (2,003) dan sig. 0,002 < 0,05, maka H2 diterima. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi: t hitung (2,856) > t tabel (2,003) dan sig. 0,035 < 0,05, maka H3 diterima. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh nilai R Square sebesar 0,434. Hal ini berarti sebesar 43,4% (0,434 × 100%) kinerja pegawai dijelaskan beban kerja, masa kerja dan kompetensi. Sementara sebesar 56,6% (100% - 43,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.404	2.87950

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,029 yang dimana lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$) dan nilai thitung lebih besar dari ttabel ($2,235 > 2,003$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian (Rahayu Muhammad, sri dkk 2016:49) yang hasilnya menunjukkan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki manfaat yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel masa kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Nilai koefisien positif disini dapat diartikan bahwa semakin lama masa kerja yang dikelola dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,002 yang dimana lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu ($3,300 > 2,003$). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian (Novita Panjaitan 2024:29) Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan masa kerja yang lama akan membantu mencapai tujuan dalam memberikan kontribusi pengetahuan yang mendalam pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan besaran koefisien regresi variabel masa kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Nilai koefisien positif disini dapat diartikan bahwa semakin tingginya kompetensi yang dikembangkan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,035 yang dimana lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$) dan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel yaitu ($2,856 > 2,003$). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian (Purwana Krisdanu, dkk 2022:61) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa memiliki kompetensi yang tinggi akan meningkatkan pola pikir dan pengetahuan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dibidangnya masing-masing.

Pengaruh Beban Kerja, Masa Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari pada Ftabel $14,339 > 2,77$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > 0,05$), yang berarti beban kerja, masa kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sesuai dengan penelitian (Novita Panjaitan., 2024:30) hasilnya mendukung bahwa secara simultan beban kerja, masa kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh besar dan berkontribusi untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kesehatan Mental Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja, masa kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan. Beban kerja yang terukur dan proporsional meningkatkan efektivitas kerja, masa kerja yang lama memberikan pengalaman dan keterampilan yang mendukung kinerja optimal, dan kompetensi tinggi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja mampu menghasilkan kinerja yang lebih efektif. Kombinasi ketiga faktor tersebut merupakan determinan penting dalam membangun kinerja pegawai yang produktif dan berkualitas.

Saran

Disarankan kepada manajemen Diskominfo Provsu untuk melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja, memberikan program pengembangan kompetensi yang relevan, dan menyusun strategi manajemen SDM yang efektif. Pegawai diharapkan terus meningkatkan keterampilan melalui pelatihan dan menjaga motivasi kerja meskipun menghadapi tekanan tinggi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, serta menggunakan metode kualitatif atau mixed method untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi 1*. Airlangga University Press.
- Bangun Wilson (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Airlangga. Jakarta
- Darojat, V. N. M. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*
- Dessler, Garry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Selemba Empat. Jakarta
- Edison (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetak 3. Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, dkk (2022), *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah*. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/download/2841/2359/https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Hutasoit, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Akademi Teknik Dan Keselamatan Penerbangan (Atkp) Medan*. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/505>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). *Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jemba: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi, 1(2), 75-84. Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan, 2(2). KemenPAN-RB. (2017).
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Koesomowidjojo (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses, Makasar.
- Krisdanu Purwana· Gina Novianti Rahayu (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehata Kabupaten Purwakarta)*. <https://doi.org/10.62739/jb.v10i1.18>
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Marleni, I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tri Tunggal Sejahtera. *Values*, 3(3), 781-791.
- Mochariono (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nabawi, (2019). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*: Pena Persada. Jawa Tengah.
- Panjaitan, B., & Arianty, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
- Paramitadewi (2019), *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan Pegawai* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang). <https://repository.stiedewantara.ac.id/4918/P>
- ramularso, E.Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 40-46. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2803>
- Purwana, K., & Rahayu, G. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Bisnis*, 10(1), 19-30. <https://doi.org/10.62739/jb.v10i1.18>.
- Puteri, R. A. M., & Sukarna, Z. N. K. (2017). Analisis beban kerja dengan menggunakan metode CVL dan NASA-TLX di PT. ABC. *Spektrum Industri*, 15(2), 211. <https://doi.org/10.12928/si.v15i2.7554>
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Values*, 2(3). R. Palan (2017). *Competency Management*. PPM. Institusi, Universitas Tridologi
- Robinson & Judge (2016). *Organizational Behavior*. Edisi 12. Selemba Empat. Jakarta
- Sari, D. N. I., Zainal, A., Ruslan, D., Sriwedari, T., & Herliani, R. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Hasil Belajar Jurnal Penyesuaian Melalui Motivasi Belajar. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 7(1), 4859. <https://doi.org/10.30596/liabili>
- Sinungan (2016). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi 2. Bumi Aksara. Jakarta
- Spencer (2016). *Competence At Work Models For Superior Performance*. Wiley India Pvt.
- Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah kota Manado. <https://doi.org/10.35794/emba.4.1.2016.11558>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pers. Jakarta
- Wijaya, O. F. P. (2017). *Faktor-Faktor Yang Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Yacob (2015). *Studi Kelayakan Bisnis*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta
- Yosafat (2021). *Konsep Masa Kerja Pegawai*. Edisi 1. Universitas Trilogi. Jakarta.