

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH DI KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR

Dyah Ayu Putriani<sup>1</sup>, Titie Syahnaz Natalia<sup>2</sup>, Andri Irawan<sup>3\*</sup>, Dahlia<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

e-mail: dyahayujuvedona@gmail.com<sup>1</sup>, syahnaztitie@gmail.com<sup>2</sup>, andriirawan896@gmail.com<sup>3</sup>,

dahlia2day@gmail.com<sup>4</sup>

## ABSTRACT

*This study discusses the analysis of the factors that influence the performance of employees of the cooperative, small and medium enterprises in East Ogan Komering Ulu Regency. The data analysis technique used is multiple linear regression. The data used uses primary data. The results showed that partially analysis has a significant influence on the performance of employees of the union, Small and Medium Enterprises Office, meaning that the workload has a significant influence on the performance of the employees of the union, Small and Medium Enterprises Office. The results showed that simultaneously all independent variables Analysis ( $X_1$ ) and Workload ( $X_2$ ) jointly have a significant influence on the performance of the union Office employees, Small and Medium Enterprises. The job analysis variable ( $X_1$ ) and the workload variable ( $X_2$ ) are strategic factors for improving the performance of cooperative, small and medium enterprise employees, this is because the results of this study have a significant effect. This research is expected to be useful for the cooperative, small and medium enterprises in East Ogan Komering Ulu Regency in making decisions regarding employee performance issues. The research is expected to be useful in further research as a reference and to be able to develop more apart from these variables for example (competence, work motivation, empowerment of human resources, job satisfaction and others).*

**Keywords:** Job Analysis, Workload, Employees' Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dinas koperasi, usaha kecil dan menengah di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Data yang di gunakan menggunakan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Hasil penelitian bahwa secara simultan seluruh variabel bebas Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Variabel analisis jabatan ( $X_1$ ) dan variabel beban kerja ( $X_2$ ) merupakan faktor yang strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas koperasi, usaha kecil dan menengah, hal ini di karenakan hasil penelitian ini berpengaruh signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dinas koperasi, usaha kecil dan menengah di Kabupaten ogan Komering Ulu Timur dalam pengambilan keputusan mengenai masalah kinerja karyawan. Peneliiian diharapkan bermanfaat dalam penelitian selanjutnya sebagai referensi dan dapat mengembangkan lagi selain dari variabel tersebut misalnya (kompetensi, motivasi kerja, pemberdayaan sumberdaya manusia, kepuasan kerja dan llain-lain).

**Kata Kunci:** Analisis Jabatan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini didukung pendapat (Hasibuan, 2020: 135) yang menyatakan bahwa “perusahaan selalu mengharapkan agar Pegawainya bekerja giat, mematuhi disiplin, serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena hanya dengan cara ini perusahaan dapat memperoleh labanya”.

Salah satu cara untuk mengatasi hambatan dalam hal kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara melakukan analisis jabatan dengan baik. Analisis jabatan merupakan syarat mutlak yang harus dilaksanakan agar suatu organisasi tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan yang didukung oleh ketangguhan manusianya. (Wibowo, 2016:22) mendefinisikan analisis jabatan sebagai proses, metode dan teknik untuk mendapatkan data tentang suatu jabatan yang dapat diolah menjadi informasi jabatan. Analisis jabatan mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personil yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan suatu organisasi. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016: 76). Apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu bebankerja. Beban kerja itu sendiri menurut

(Munandar, 2014:20) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Salah satu penyebab kualitas hasil analisis jabatan dan beban kerja rendah karena prosesnya tidak melibatkan prosedur atau teknik yang benar. Untuk itu, kegiatan tersebut perlu dilakukan dengan metode yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah agar perhitungan kebutuhan dalam perencanaan sumber daya manusia lebih rasional dan akurat, sesuai kebutuhan serta hasilnya dapat digunakan sebagai pedoman dalam merekrut, menyeleksi dan menempatkan pegawai pada suatu organisasi. Adapun sebagian pegawai, terutama pegawai baru tidak memahami apa yang akan dikerjakannya nanti.

## 2. TEORI DAN HIPOTESIS

### **Analisis Jabatan**

Menurut (Wirawan, 2015: 76), Analisis jabatan (*Job Analysis*) adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan jabatan secara sistematis dan teratur, antara lain mengenai dimensi /fungsi-fungsi dan indikator pekerjaan; pendidikan dan kompetensi tenaga yang diperlukan; teknologi/peralatan yang diperlukan; prosedur operasi melaksanakan pekerjaan; hasil pekerjaan; kompensasi tenaga pelaksana; teknik menilai kinerja. Menurut Levine et al. dalam (Sedarmayanti, 2020:134), Analisis jabatan merupakan cara yang paling banyak digunakan berbagai organisasi untuk mendapatkan berbagai informasi tentang pekerjaan tetapi tujuan sebenarnya adalah untuk memberikan informasi bagi proses selanjutnya dari sistem manajemen sumber daya manusia. Menurut Goffin et al. Dalam (Sedarmayanti, 2018: 76), analisis jabatan (*job analysis*) dilakukan untuk mendapatkan sebuah deskripsi dari pekerjaan dan menjadi dasar dari proses selanjutnya sebagai manajemen sumber daya manusia.

### **Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017: 33), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan

kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016: 76). Apabila seseorang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban. Namun, jika pekerjaan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh Pegawai. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2016:67). Menurut (Hasibuan, 2020:96), mengemukakan bahwa: "prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Hal ini menunjukkan bahwa pekerja harus memperhatikan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja. Hal ini merupakan beban yang ditanggung karyawan atau pegawai dalam bekerja. Beban pekerja yang berlebihan akan memberikan dampak pada kinerja yang buruk (Ali et.al, 2013). Beban pekerjaan yang berlebihan juga memberikan rangsangan timbulnya *burnout* bagi karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Variabel yang digunakan yaitu: Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, analisis jabatan ( $X_1$ ) dan beban kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (Ruslan, 2010:29).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2011:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur yaitu sebanyak 28 orang. Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Mengetahui valid tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika:  $r$  hitung positif, atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui  $r$  tabel ( $\alpha = 0,05; 31$ ) atau ( $n = 28-2 = 26$ ) maka  $r$  tabel adalah 0,374. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada keseluruhan pernyataan variabel dalam penelitian, didapatkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka keseluruhan butir atau pernyataan pada setiap variabel penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Sedangkan, untuk uji reabilitas dapat dilihat pada table berikut:

Table 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Analisis Jabatan (X1)	0,920	Reliabel
2.	Beban Kerja (X2)	0,897	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,919	Reliabel

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuesioner di atas 0,7 maka kuesioner adalah reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

No	Model	B	Uji t	Sig
1	Constant	3.335	1.076	0.292
2	Analisis Jabatan (X <sub>1</sub> )	0.622	7.637	0.000
3	Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0.434	2.921	0.005
4	Uji F	= 171.178		0.000
5	R Square	= 0.932		

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,335 + 0,622X_1 + 0,434X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 3,335. Hal ini menunjukkan jika variabel Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur sebesar 3,335.
2. Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) = 0,622 bernilai positif, menunjukkan jika variabel Analisis Jabatan mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur akan mengalami peningkatan sebesar 0,622 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi ( $X_2$ ) = 0,434 bernilai positif, menunjukkan jika variabel Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur akan mengalami peningkatan sebesar 0,434 satuan dengan asumsi variabel Analisis Jabatan dianggap tetap.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Variabel	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Analisis Jabatan ( $X_1$ )	7.637	2.059	$7.637 > 2.059$	Ho ditolak dan Ha diterima
Beban Kerja ( $X_2$ )	2.921	2.059	$2.921 > 2.059$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: data diolah

Dari hasil tabel 2, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 171,178. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $171,178 > 3,39$ , artinya seluruh variabel  $X$  yaitu Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Berdasarkan table 2 nilai koefisien determinasi ( $R Square$ ) adalah sebesar 0,932 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93,2% sumbangan dari Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur bisa dijelaskan oleh variabel Analisis Jabatan ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 6,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), motivasi

kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lain-lain (Wibowo, 2016:347).

Berdasarkan pada hasil analisis yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) maupun individu (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Artinya, jika Analisis Jabatan dan Beban Kerja terus ditingkatkan akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2020:33) jika analisis jabatan merupakan cara yang sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta personel yang dibutuhkan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja bagi pegawai. Penilaian kinerja ini lazimnya dilakukan setiap tahun sekali namun demikian semua kembali pada kebijakan setiap perusahaan. Hasil penilaian kinerja tersebut dijadikan dasar untuk kenaikan sebuah jabatan dan golongan. Dengan demikian informasi analisis jabatan dibutuhkan dalam pengukuran kinerja, karena jika informasi analisis jabatan kurang jelas maka seorang pejabat tidak akan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres, bahkan pejabat bersangkutan menjadi *overacting*.

Selanjutnya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Seperti yang dikemukakan oleh (Koesomowidjojo, 2017: 64), jika beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Pegawai sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber

daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan pegawai dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan suatu organisasi. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pegawai mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Sebaliknya, jika pegawai tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja itu sendiri menurut (Munandar, 2014:20) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kharie dkk, 2019), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate" dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan. Analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05 \alpha$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. sebesar  $0,003 < 0,05 \alpha$ . Beban kerja

berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05 \alpha$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik analisis jabatan, disiplin kerja maupun beban kerja yaitu sama-sama memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Analisis Jabatan (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Kemudian secara parsial Analisis Jabatan (X1) pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dan variable Beban Kerja (X2) pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,932 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93,8% sumbangan dari Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur bisa dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), motivasi kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lain-lain (Wibowo, 2016: 347).

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diambil saran sebagai berikut.

- 1) Dalam menempatkan pegawai pihak Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur haruslah mengadakan analisis jabatan terlebih dahulu agar didapat deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, sehingga akan mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan kantor. Sehingga orang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan kantor maka apa yang akan menjadi tujuan kantor akan tercapai sebagaimana yang menjadi harapan bagi perusahaan.
- 2) Pihak Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur dilihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas pegawai, penambahan

jam kerja yang tidak menentu supaya pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik.

- 3) Pihak Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur sebaiknya memberikan *job description* yang jelas kepada para pegawainya dan lebih terbuka terhadap setiap keluhan pegawai, sehingga tidak adanya tumpang tindih dalam mengerjakan pekerjaan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah variabel yang lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jakarta Hotel Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1-12.
- Ali, Ali Yassin Sheikh., Ali, Abdiaziz Abdi., Adan, Abdiqani Ali. (2013). *Working Conditions And Employess' Productivity In Sub-Saharan African Context: Case Of Somalia*. International Journal of Education Research. Vol 2(2) : 67-78.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulog, L. O. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Displin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA*, 7(1), 141-150.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Berbasis Kerja* (1st ed.). Penebar Suadaya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, R. (2010). *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi* (Kelima). PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.