

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN  
KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MEDAN**

**Andi Irfan<sup>1</sup>, Ade Indah Sari<sup>2</sup>, Ilham Mubaraq Ritonga<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan  
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara  
Andi Irfan; Email : andiirfan3444@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan  
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara  
\*Ade Indah Sari; Email\*: adeindahsariin@yahoo.com

(3) Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan  
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara

**ABSTRAK**

Riset ini bertujuan untuk mengidentifikasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Riset Pada BPS Kota Medan. Kategori studi ini menggunakan studi kuantitatif. Pengumpulan data dicoba dengan menggunakan kuesioner, sampel studi ini sebanyak 100 responden. Tata metode pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan rumus sampel jenuh sebagai perhitungannya. Pengukuran variabel dengan cara menggunakan skala likert). Analisa data dalam penelitian ini menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, *Path analysis*, Regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji model (F), uji parsial (T), dan uji koefisien determinasi.

Hasil riset ini meyakinkan apabila beban kerja tidak pengaruhi langsung dan signifikan terhadap kompetensi. Beban kerja pengaruhi langsung dan signifikan dengan semangat kerja, Kompetensi pengaruhi langsung dan signifikan dengan semangat kerja, serta Beban kerja terhadap semangat kerja dengan kompetensi tidak pengaruhi langsung signifikan pada BPS Kota Medan.

**Kata Kunci: Beban kerja, Semangat Kerja, Kompetensi.**

**PENDAHULUAN**

Kesuksesan penyelenggaraan pada tugas pemerintahan serta pembangunan sangat dibutuhkan kinerja yang bagus pada kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebab itu, dalam pencapaian untuk mensukseskan tujuan pembangunan nasional ialah menciptakan masyarakat madani serta patuh pada hukum, berperadaban masa kini/modern, demokratis, makmur, adil, serta bermoral besar, dibutuhkan aparatur sipil negara yang menggambarkan aparatur negara yang bertugas untuk mengabdikan negeri serta masyarakat.

Aparatur sipil negara berkedudukan selaku aparatur negara yang tugasnya memberikan fasilitas serta pelayanan kepada warga secara handal, jujur, adil dalam penyelenggaraan tugas negara, Sampai pemerintah serta pembangunan kepada masyarakat dilandasi pada kesetiaan serta pula keikutsertaan pada Pancasila dan Undang - undang 1945.

Badan Pusat Statistik (BPS), sejarahnya dulu Biro Pusat Statistik yakni Lembaga pemerintah Non Kementerian di Indonesia yang mempunyai peranan pokok selaku penyedia informasi statistik dasar, baik untuk pemerintah ataupun untuk warga universal, secara nasional maupun regional. Dalam tata strukturnya, BPS langsung dibawah Presiden. BPS dipecah kedalam 3 tingkatan, yakni BPS Pusat, BPS Provinsi, Dan BPS Kabupaten/ Kota.

## KAJIAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Menurut Sutarto 2006 (Dalam jurnal Novemaryl), menarangkan apabila beban kerja ialah kegiatan atau aktivitas dalam satuan organisasi ataupun beban dalam pekerjaan tiap masing - masing pejabat maupun pegawai dan hendaknya dibagikan secara merata sehingga dapat dihindarkan dengan adanya satuan pada organisasi yang sangat banyak aktivitasnya dan terdapat satuan organisasi sangat sedikit aktivitasnya dan agar bisa dihindarkan agar pegawai dan pejabat mendapatkan tugas yang sama rata.

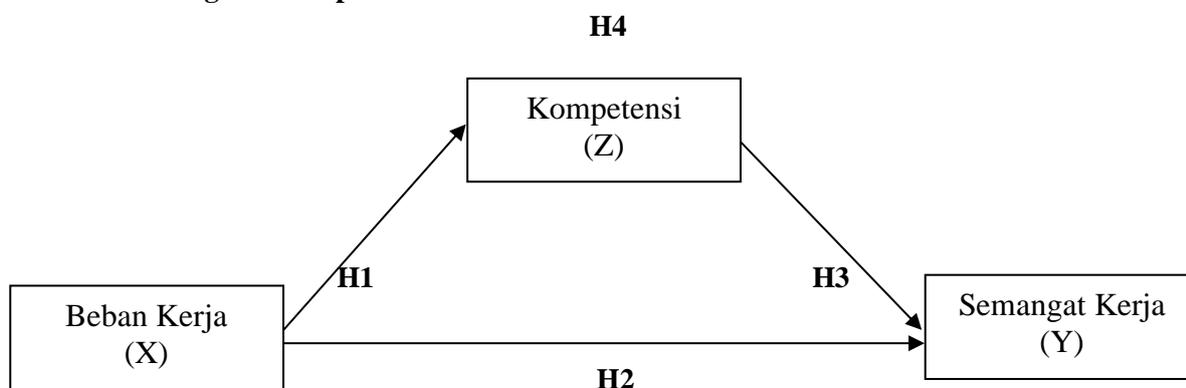
### Semangat Kerja

Menurut Echols serta Shadily 2012 (Dalam jurnal Novemaryl) menerangkan semangat kerja yakni arti daripada *morale* merupakan moril maupun semangat juang. Semangat kerja ialah rasa atau sikap pada pegawai atas tugas atau pekerjaan yang dilakukannya, atasan, dan rekan kerjanya.

### Kompetensi

Adapun menurut dari McClelland (Dalam Rivai 2011, jurnal Novemaryl) mendefenisikan kompetensi (*Competency*) selaku jarak teristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang pengaruhi langsung terhadap, maupun dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.

### Gambar Kerangka Konseptual



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1.** Beban kerja berpengaruh terhadap kompetensi pada BPS Kota Medan
- H2.** Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada BPS Kota Medan
- H3.** Kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja pada BPS Kota Medan
- H4.** Beban kerja berpengaruh terhadap semangat kerja melalui kompetensi Pada BPS Kota Medan

## METODE PENELITIAN

Metode riset yang penulis gunakan dalam riset ini ialah penelitian kuantitatif. Metode riset ini digunakan buat mendapatkan pengetahuan yang memanfaatkan informasi berbentuk angka selaku peralatan menganalisis uraian mengenai apa yang mau diketahui. (Kasiram 2008 : 149). Populasi dalam riset ini berjumlah 100 karyawan serta tata cara pengambilan sampel yang digunakan yakni metode sampling jenuh.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden

Variabel Demografi	Keterangan	Frekuensi	Persentase(%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	41%
	Perempuan	59	59%
Lama Bekerja	<2Tahun	9	9%
	3-6 Tahun	83	83%
	>6 Tahun	8	8%
Tingkat Pendidikan	S2	4	4%
	S1	86	86%
	D3	8	8%
	<SMA	2	2%
Status Pekerjaan	Pegawai	58	58%
	Mitra	42	42%

Sumber : Data Diolah

## UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Normalitas				
	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp.Sig (2 Tailed)	Sig	Keterangan
Substruktur 1	1,340	0,055	>0.05	Normal
Substruktur 2	0,815	0,520	>0.05	Normal

Sumber: Data Diolah

Uji Normalitas menampilkan bila nilai Asymp.Sig lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bila data sudah terdistribusi secara normal.

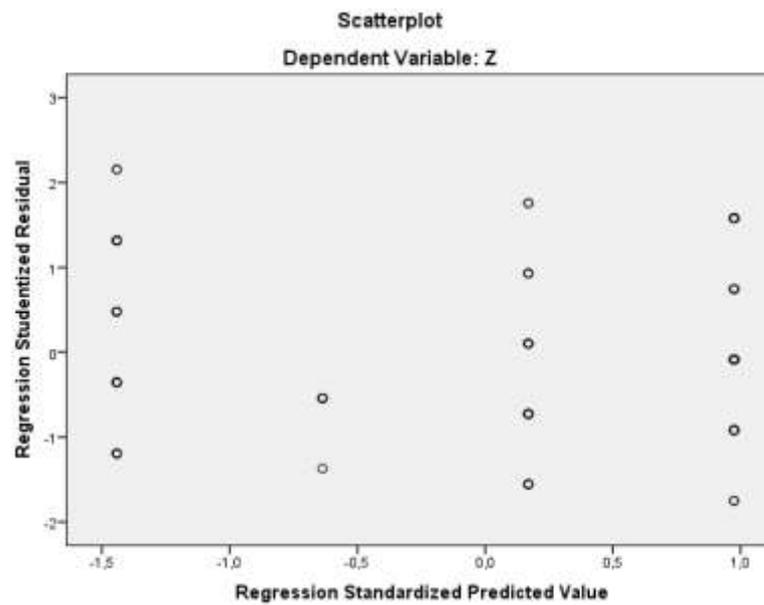
Uji Multikolinearitas ini dicoba buat memandang serta meyakinkan bila variabel- variabel bebas dalam riset ini terbebas dari saling pengaruhi.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Substruktur 1	X	1,000	1,000	Tidak ada Multikolinieritas
Substruktur 2	X	0,949	1,054	Tidak ada Multikolinieritas
	Z	0,949	1,054	Tidak ada Multikolinieritas

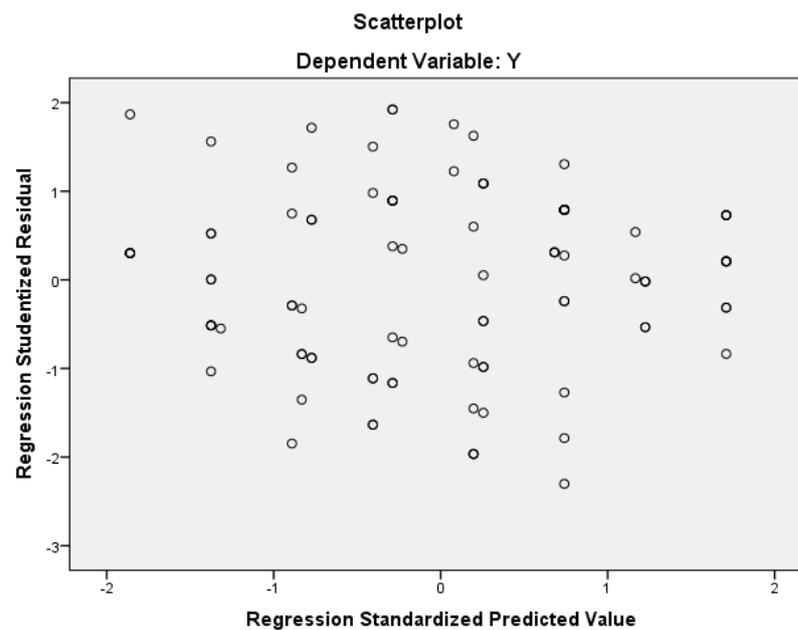
Sumber: Data Diolah

Metode ini menunjukkan apabila nilai korelasi variabel bebas terhadap variabel terikatnya, nilai tersebut ditunjukkan dengan nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF dari masing - masing model dalam studi lebih kecil maupun dibawah 10 (VIF & amp 10), maka dapat dijelaskan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen dalam model regresi. Serta Nilai *Tolerance* dari masing- masing model dalam studi lebih besar dari 0.1 ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen pada uji model regresi.

**Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Diolah 2020

Gambar *scatterplot* menunjukkan jika titik- titik menyebar secara acak. Titik- titik informasi pula tidak mengumpul di atas kanan dan di kanan atas serta di atas dan juga di atas dekat angka 0 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terjadi kasus Heteroskedastisitas.

**Gambar 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Diolah 2020

Gambar *scatterplot* menunjukkan jika titik- titik menyebar secara acak. Titik- titik informasi pula tidak mengumpul di atas kanan dan di kanan atas serta di atas serta juga di atas dekat angka 0 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terjadi kasus Heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan

**Tabel 6 Hasil Uji Secara Simultan**

	Variabel Independen	Variabel Dependent	F	Sig
Substruktur 1	Beban Kerja	Kompetensi	5,275	.024
Substruktur 2	Beban kerja, Kompetensi	Semangat kerja	17,653	.000

Sumber: Data Diolah 2020

Hasil Substruktur 1 diketahui nilai F - hitung sebesar 5,275 serta nilai F - tabel dengan taraf signifikansi 0,05, diperoleh sebesar 2,70, serta nilai Sig. sebesar 0,024. Hasil F-hitung > F-tabel (5,275 > 2,70) serta nilai Sig. > 0,24 (0,000 > 0,05), hingga kesimpulannya kalau Beban kerja tidak mempengaruhi positif dan signifikan pada Kompetensi.

Hasil Substruktur 2 hasil perhitungan F- hitung sebesar 17,653 serta Nilai F - tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh sebesar 2,70 dan nilai Sig. sebesar 0, 000. Hasil F-hitung > F-tabel (17,653 > 2,70) dan nilai Sig. < 0,05( 0,000 < 0,05) hingga dapat diambil kesimpulan jika Beban kerja dan kompetensi mempengaruhi positif signifikan terhadap semangat kerja.

## Uji Parsial

**Tabel 7 Hasil Uji Secara Simultan**

	Hipotesis	Nilai t	Sig
Substruktur 1	X,Z	2,297	0,024
Substruktur 2	X,Y	4,566	0,000
	Z,Y	4,183	0,000

Sumber: Data Diolah 2020

Nilai Substruktur 1 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 atau hasil uji t-hitung 2,297 > t-tabel 1,661 berarti disimpulkan jika Beban kerja tidak mempengaruhi signifikan secara positif dan signifikan terhadap Kompetensi.

Nilai Substruktur 2 dengan nilai Sig. 0 000 < 0,05 dan hasil uji t-hitung 4,183 > t-tabel 1,661 berarti kalau Beban kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Semangat kerja, Nilai Sig. 0,000 < 0,05 serta t-hitung 4,183 > t-tabel 1,661 berarti kalau Kompetensi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Semangat kerja.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

	Variabel Independen	R	R Square	Adjusted R Square
Substruktur 1	Beban kerja, Kompetensi	0,226	0.51	0,041
Substruktur 2	Beban kerja, Semangat kerja, Kompetensi	0,517	0.267	0,252

Sumber: Data Diolah 2020

Hasil Substruktur 1 dapat diketahui kalau besarnya nilai korelasi/ hubungan R sebesar 0,226 serta dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang menggambarkan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,041, artinya pengaruh variabel Beban kerja (X) terhadap Kompetensi (Z) sebesar 41%, sebaliknya sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Hasil Substruktur 2 bisa diketahui kalau besarnya nilai korelasi/ hubungan R sebesar 0,517 serta dijelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang menggambarkan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

sebesar 0,252 artinya pengaruh variabel Beban kerja (X) Semangat kerja (Y) dan Kompetensi (Z) sebesar 25,2%, sebaliknya sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel		Hasil	
Independent	Defendent	Langsung	Tidak Langsung
X	Z	0,226	-
X	Y	0,000	-
Z	Y	0,000	-

Sumber: Data Diolah 2020

Menurut tabel di atas bisa dilihat bahwa :

1. Tabel X ke Z mengalami pengaruh positif sebesar 0.226 sehingga bisa disimpulkan kalau mempengaruhi positif dan signifikan antar variabel.
2. Tabel X ke Y pula mengalami pengaruh langsung sebesar 0.000 sehingga bisa disimpulkan bahwa secara langsung ada pengaruh yang signifikan antar variabel.
3. Tabel Z ke Y hadapi pengaruh langsung sebesar 0.000 sehingga bisa disimpulkan kalau secara langsung ada pengaruh yang signifikan antar variabel.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kompetensi pada BPS Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel Hasil Uji Simultan serta Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi diketahui bahwa pada Variabel Beban kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap Kompetensi di Badan pusat statistik Kota Medan.

### 2. Pengaruh Beban kerja terhadap Semangat kerja pada BPS Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel Hasil Uji Simultan serta Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi diketahui kalau pada Variabel Beban kerja mempengaruhi signifikan terhadap Kompetensi di Badan pusat statistik Kota Medan.

### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat kerja pada BPS Kota Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel Hasil Uji Simultan serta Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi diketahui kalau pada Variabel Beban kerja mempengaruhi signifikan terhadap Kompetensi di Badan pusat statistik Kota Medan.

### 4. Pengaruh Tidak langsung Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dicoba, menunjukkan kalau Beban kerja( X) terhadap Semangat kerja( Y) melalui Kompetensi( Z) pada BPS Kota Medan tidak mempengaruhi serta signifikan. Perihal ini membuktikan kalau beban kerja terhadap semangat kerja sangat rendah, sebab sasaran kerja yang lumayan besar membuat semangat mereka menyusut. Hingga kompetensi perlu ditingkatkan di BPS Kota medan. Biar melatih hasrat bekerja lebih aktif lagi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil riset serta pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap Kompetensi pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Beban kerja mempengaruhi signifikan pada semangat kerja pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Semangat kerja mempengaruhi signifikan pada Kompetensi pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
4. Beban kerja dan Semangat kerja mempengaruhi signifikan terhadap Kompetensi pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Untuk pembaca, hasil riset ini diharapkan bisa menaikkan pemahaman pengetahuan terkait dengan beban kerja terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada BPS Kota Medan. Khususnya yang berminat buat mengenali lebih jauh tentang beban kerja dan semangat kerja di BPS Kota Medan( melakukan riset). Sehingga akan lebih objektif serta bervariasi dalam melaksanakan riset.
2. Untuk Badan Pusat Statistik Kota Medan
  - a. BPS di harapkan buat menstabilkan beban kerja supaya dapat menemukan hasil yang bagus dari pegawai sampai mitra di BPS dapat memperkuat organisasi dalam bekerja serta terlaksana dengan baik.
  - b. BPS wajib tingkatkan semangat kerja serta kompetensi supaya para pegawai dapat tingkatkan kreativitas serta memiliki komitmen dalam bertugas bisa lebih baik serta memperoleh hasil yang lebih baik.
3. Untuk Riset Selanjutnya  
Secara teori Beban kerja terhadap Semangat kerja dengan Kompetensi untuk bisa meningkatkan hasil dari riset ini sebaiknya buat memperluas riset sehingga diperoleh data yang lebih lengkap seperti yang diinginkan buat mempermudah riset.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Echols dan Shadily dalam Mukhiyudin (2012) Jurnal dari Novemaryl, Susi Hendriani, Yulia Efni "Pengaruh beban kerja dan mutasi terhadap semangat kerja dengan kompetensi sebagai variabel Intervening pada Ditreskrimum Polda Riau".

Informasi umum Badan Pusat Statistik Medan [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Rivai, Veithzal, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sutarto, (2006), Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi, Yogyakarta : GMUP Gadjah Mada, *University Press*