



Pengaruh Otonomi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Tanggamus

Riski Khoerul Ikhwan^{1*}, Zainnur M. Rusdi², Mirwan Karim³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia
Email: ^{1*}Riskikhoerul17@email.com, ²Zainnur.rusdi@feb.unila.ac.id, ³Mirwan.karim@yahoo.com

Abstrak – Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana organisasi umumnya menginginkan anggotanya untuk bekerja secara bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup hal-hal seperti sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang sekarang harus lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, diantaranya adalah otonomi kerja dan beban kerja. Penelitian ini menguji pengaruh otonomi kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 172 orang yang tersebar pada Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Penelitian ini menggunakan teknik atau model analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 25. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh otonomi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Otonomi Kerja; Beban Kerja; Kinerja; Sekretaris Desa

Abstract – Performance is a very important part of an organization, where organizations generally want their members to work seriously to achieve good work results. Performance basically includes things such as mental attitudes and behavior that always hold the view that the current job must be better than the work previously done. Many factors can influence employee performance in an organization, including work autonomy and workload. This research examines the influence of work autonomy and workload on performance. Sampling in this study used a probability sampling technique with a total of 172 samples distributed among village secretaries in Tanggamus Regency. This research uses multiple linear regression analysis techniques or models with the help of SPSS 25 software. The aim of this research is to determine the effect of work autonomy and workload on the performance of village secretaries in Tanggamus Regency. The research results show that work autonomy has a positive and significant effect on performance, while workload has a negative and significant effect on performance.

Keywords: Work Autonomy; Workload; Work Performance; Village Secretary

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang dibutuhkan sebuah organisasi agar dapat berjalan dengan baik, tak terkecuali lembaga pemerintahan. Sumber daya manusia dengan kualitas yang kurang baik akan mengakibatkan sebuah organisasi mengalami kesulitan dalam menjalankan kepentingannya meski sumber daya yang lainnya telah terpenuhi. Manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, sehingga harus dikelola untuk dikembangkan dan dimanfaatkan dengan baik. Sumber daya manusia bukan berarti hanya merujuk pada manusianya saja secara fisik akan tetapi juga mencakup bagaimana kemampuan, bakat, kompetensi, ide, dan kinerjanya. Mengelola seluruh aspek dari sumber daya manusia tersebut dengan baik, maka organisasi dapat memanfaatkannya dengan optimal.

Organisasi perlu melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja sumber daya manusianya secara khusus dan kinerja organisasi secara keseluruhan, jika sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik maka organisasi akan berjalan dengan efektif. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, dimana organisasi umumnya menginginkan anggotanya untuk bekerja secara bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja pada dasarnya mencakup hal-hal seperti sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang sekarang harus lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Kinerja yang baik harus selalu diusahakan secara terus menerus, dimana ini merupakan salah satu faktor utama tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.



Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, diantaranya adalah otonomi kerja dan beban kerja. Otonomi kerja (*job autonomy*) mengacu pada tingkat fleksibilitas yang diberikan kepada pegawai dalam mengelola tugasnya (Haar *et al.*, 2019). Pemberian otonomi kerja adalah untuk mengelola aspek pekerjaan dan kehidupan mereka dengan lebih baik (Haar *et al.*, 2019). Otonomi kerja diartikan bahwa pegawai diberikan kebebasan dalam mengendalikan pengerjaan tugasnya sesuai uraian dan spesifikasi yang sudah dibebankan kepadanya. Faktor lainnya dalam memengaruhi kinerja adalah beban kerja (*workload*). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan setara dengan kemampuan pegawai. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi dari kemampuan pegawai. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan pegawai (Neksen *et al.*, 2021). Otonomi kerja dan beban kerja yang diberikan dapat menjadi faktor dalam memengaruhi kinerja pegawai di sebuah organisasi. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Loan, 2020).

Objek yang penulis tentukan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Desa. Sekretaris Desa adalah pembantu kepala desa selaku pemegang kekuasaan pengelolaan administrasi dan keuangan desa, serta merupakan perangkat desa yang berkedudukan sebagai unsur pimpinan sekretariat desa yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala desa (Permendagri No. 8/2015). Desa sebagai bagian terkecil pemerintahan yang ada dibentuk agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat, didalam penjelasan umum UU nomor 6 tahun 2014 pasal 1 tentang desa dinyatakan bahwa, desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan pasal 2 Perda No. 2 tahun 2018, Sekretaris Desa bertugas dibantu oleh kepala urusan tata usaha dan umum, kepala urusan keuangan, dan kepala urusan perencanaan. Berkaitan dengan hal tersebut, Sekretaris Desa mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Permendagri No. 84 Tahun 2015 tentang SOTK Pemerintahan Desa.

Sekretaris Desa bertugas membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Hal ini dimuat dalam pasal 7 ayat 3 huruf (a) sampai dengan (d).

- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip dan ekspedisi.
- b. Melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- c. Melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan kepala desa.
- d. Melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

2. Permendagri No. 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa.

Sekretaris Desa bertugas sebagai koordinator PPKD. Hal ini dimuat dalam:

- 1) Pasal 7 ayat 2 huruf (a) sampai dengan (f).



- a. Mengoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan APB Desa.
 - b. Mengoordinasikan penyusunan rancangan APB Desa dan Rancangan Perubahan APB desa.
 - c. Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan desa tentang APB Desa, perubahan APB Desa, dan pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa.
 - d. Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan kepala desa tentang Penjabaran APB Desa dan Perubahan Penjabaran APB Desa.
 - e. Mengoordinasikan penyusunan rancangan peraturan kepala desa lain yang menjalankan tugas PPKD.
 - f. Mengoordinasikan penyusunan laporan keuangan desa dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APB Desa.
- 2) Pasal 7 ayat 3 huruf (a) sampai dengan (c)
- a. Melakukan verifikasi terhadap DPA, DPPA, dan DPAL.
 - b. Melakukan verifikasi terhadap RAK Desa.
 - c. Melakukan verifikasi terhadap bukti penerimaan dan pengeluaran APB Desa.

Penyelenggaraan pemerintahan akan selalu menemukan hambatan, salah satunya adalah kinerja pegawainya, yakni aparatur pemerintahan daerah dan seluruh perangkatnya, mulai dari Pemerintahan Provinsi, Pemerintahan Kabupaten/kota, Pemerintahan Kecamatan dan Pemerintahan Desa yang dalam hal ini adalah Sekretaris Desa dituntut untuk handal dalam melayani publik. Berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, seorang Sekretaris Desa sebagai fungsi administrator dituntut untuk memiliki jiwa akuntabel. Mengingat beban tugas Sekretaris Desa yang cukup berat, sangat penting untuk meningkatkan kemampuan serta profesionalitas dari Sekretaris Desa. Kemampuan Sekretaris Desa dalam mengelola administrasi yang baik serta dengan perencanaan APB Desa yang matang akan menjadi kunci dari keberhasilan program-program desa yang akan dijalankan. Persoalan pun muncul ketika Sekretaris Desa tidak mampu memenuhi harapan yang akan berakibat pada program-program desa yang berjalan lambat bahkan bisa sampai tidak berjalan seperti seharusnya.

Pada tahun 2008 Pusat Kajian Kinerja Otonomi Daerah, telah melaksanakan Kajian Peningkatan Kapasitas Pemerintahan Desa, kajian ini telah menghasilkan cetak biru (*blueprint*) dan menyusun modul-modul peningkatan kapasitas pemerintahan desa (Asrori, 2014). Modul-modul tersebut merupakan hasil dari identifikasi aspek kapasitas yang perlu ditingkatkan, yaitu perencanaan dan penganggaran desa, keuangan desa, penyusunan kebijakan desa, kepemimpinan kepala desa dan manajemen pelayanan desa, yang mana dari keseluruhan hasil tersebut sebagian besar aspek teknis dalam pemerintahan desa menjadi tugas pokok dari Sekretaris Desa. Kesimpulan dari kajian tersebut adalah belum semua desa menyusun dokumen perencanaan; penerimaan keuangan desa masih sangat bergantung dari transfer pemerintah yang ada di atasnya; kapasitas aparatur desa dalam penyusunan kebijaksanaan desa masih sangat rendah; pembuatan keputusan oleh kepala desa belum berdasar pada azas manajemen modern; dan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintahan desa menghadapi keterbatasan kapasitas manajemen administratif (kualitas dan kuantitas sumber daya manusia aparatur desa yang berpengaruh pada produktifitas dan kreatifitas aparatur desa).

Permasalahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat secara luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerjanya. Maulana (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai menurut aturan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pemerintahan dan pembangunan desa harus mampu mewujudkan peran aktif dari masyarakat. Sekretaris Desa sebagai salah satu aparatur pemerintahan desa akan menghadapi tantangan tugas yang cukup besar, hal ini sebagai konsekuensi dari perubahan politik serta pemerintahan yang terjadi, dimana kepala desa dapat ditetapkan dari berbagai golongan yang tentunya akan membuka kemungkinan ditetapkannya kepala desa baru yang



kurang memahami sangkut-paut organisasi pemerintahan desa secara mendalam. Berdasarkan hal tersebut, Sekretaris Desa memegang peranan penting dan beban kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan roda pemerintahan di desa, mengingat bahwa Sekretaris Desa yang menurut tugas pokok dan fungsinya lebih banyak mengerjakan tugas bersifat teknis sedangkan Kepala Desa cenderung lebih kepada tugas yang bersifat politis (Mubasir, 2015)

Penelitian terdahulu menghasilkan beberapa kesimpulan pada variabel otonomi kerja dan beban kerja. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, terdapat research gap pada hasil penelitian yang sudah dilakukan. Penelitian Harwita dan Suryani (2018), menjelaskan bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian pada variabel yang sama yaitu otonomi kerja yang dilakukan oleh Nugraha (2017), penelitian tersebut menjelaskan bahwa otonomi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya adalah mengenai variabel beban kerja. Penelitian Rolos *et al.* (2018), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aurellia dan Jani (2022), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan hasil antara penelitian-penelitian yang sudah dilakukan terdahulu. Hal ini menjadi landasan bagi penulis dalam melakukan penelitian dengan variabel otonomi kerja dan beban kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja.

Pra riset dilaksanakan untuk memperkuat landasan dalam melakukan penelitian, dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan salah satu Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus tepatnya di Pekon Way Jaha, Kecamatan Pugung, Kabupaten Tanggamus. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil wawancara tersebut adalah Sekretaris Desa mempunyai otonomi kerja berupa hak untuk menentukan penjadwalan kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan bagaimana cara yang digunakan oleh Sekretaris Desa dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Pembagian jam kerja rata-rata delapan jam setiap hari kerja masuk kantor. Pekerjaan yang dilakukan di kantor desa cenderung tidak selesai hanya dengan jam kerja kantor setiap hari kerja, sehingga pekerjaan biasanya dilanjutkan di rumah dan jam kerja menjadi fleksibel untuk menyelesaikan tugas sebagai Sekretaris Desa.

Hasil dari wawancara diatas menjadi acuan keterkaitan antara otonomi kerja dengan kinerja Sekretaris Desa agar menjadi lebih baik. Ada target-target dalam hitungan waktu tertentu yang dibebankan pada tugas Sekretaris Desa sehingga akan menjadi kurang efisien jika waktu mengerjakan tugas hanya mengikuti jam kerja kantor, dengan demikian ini akan berkaitan langsung dengan beban kerja dalam hal ini adalah jam kerja sebagai Sekretaris Desa dianggap terlalu berlebihan. Selain dalam hal jam kerja, beberapa tugas pokok Sekretaris Desa dengan beban kerja cukup berat berdasarkan hasil wawancara adalah mengenai pengelolaan keuangan desa yaitu Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes). Hal ini berkaitan dengan program-program desa yang dijalankan tidak semua program yang dilaksanakan dapat mencapai target. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana otonomi kerja dan beban kerja akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh Sekretaris Desa.

1.1 Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan otonomi kerja yang tinggi, dengan demikian pegawai merasa bahwa dia dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Hal ini dapat memberikan motivasi serta menjadikan pegawai lebih efektif dalam mengerjakan tugas. Pegawai dengan otonomi kerja yang tinggi merasa bahwa hasil dari pekerjaan yang dilakukannya ditentukan oleh usaha, tindakan serta keputusannya sendiri sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Otonomi kerja yang lebih tinggi memungkinkan pegawai merasa lebih bisa mengatur ritme kerjanya, memiliki rasa pemberdayaan yang lebih tinggi dan pada gilirannya akan bekerja lebih baik (Ahmetoglu, *et al.* 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Harwita dan Suryani (2018), menunjukkan hasil bahwa otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya ketika otonomi yang dimiliki oleh pegawai tinggi dimana ini merupakan pemberian tingkat kebebasan dalam mengelola aspek serta tanggung jawab atas hasil pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, *et al.* (2022), menunjukkan hasil bahwa otonomi



kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan tingkat otonomi kerja yang tinggi akan menghasilkan motivasi intrinsik dalam diri pegawai sehingga menaikkan tingkat kinerja dari pegawai, sedangkan jika tingkat otonomi kerja yang diberikan rendah maka akan menurunkan tingkat kinerja dari pegawai tersebut.

H1: Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

1.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

Beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja pegawai, sebab dengan beban kerja seperti kuantitas pekerjaan dan waktu kerja yang berlebihan dapat menurunkan tingkat motivasi serta meningkatkan stres dan tekanan kerja, dalam hal ini jika keadaan tersebut berlangsung dalam waktu yang cukup lama akan menurunkan kualitas hasil kerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan terus dilakukan berulang yang menimbulkan kebosanan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja (Octavianti dan Hamni, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Rolos et al. (2018), menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani, (2018) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya beban kerja yang berlebihan seperti jam kerja yang terlalu tinggi dan pekerjaan yang terlalu banyak maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan sehingga hal ini akan menimbulkan rendahnya tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

2. KAJIAN TEORI

2.1 Otonomi Kerja

Otonomi kerja adalah kebebasan yang diberikan untuk mengambil keputusan, para pekerja sendiri yang merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, ini juga mencakup peluang berbeda bagi karyawan seperti kemandirian dalam bekerja dan memiliki wewenang untuk mengakses informasi terkait untuk tugas mereka (Swamy *et al.* 2015).

2.2 Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada seorang karyawan untuk dilakukan (Qureshi, et al., 2012).

2.3 Kinerja

Kinerja adalah ekspresi kuantitatif dan kualitatif dari apa yang dapat dicapai atau diberikan karyawan untuk tujuan keseluruhan sikap dan perilaku yang mereka tunjukkan di tempat kerja atau untuk tujuan yang terkait dengan pekerjaan (Caliskan & Koroglu, 2022).

3. METODE

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*.



3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua macam, yakni data primer dan data sekunder. Data primer bisa didapatkan langsung dari Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Data sekunder diperoleh dari literatur yang dapat digunakan sebagai referensi sumber penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner berbentuk google formulir yang disebarakan pada seluruh Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus, serta studi kepustakaan yang merupakan kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi sumber rujukan bagi penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus dengan jumlah 302 orang. Menurut sifatnya populasi dalam penelitian ini merupakan populasi yang homogen atau sejenis, maka sampel diambil dengan metode *random sampling* yaitu dengan mengambil sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan tingkatan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Teknik yang digunakan untuk mengukur uji realibilitas dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach*.

3.6 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan analisis grafik untuk melihat normalitas data dengan melihat grafik kurva *probability plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

3.6.2 Regresi Linear

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016).

3.6.3 Uji Parsial (T-Test)

Menurut Hair et al (2014), uji parsial pada dasarnya menunjukkan nilai yang mengukur kekuatan hubungan antara kriteria atau variabel dependen dan variabel independen tunggal ketika efek dari yang lain variabel independen dalam model dipertahankan konstan

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat dikemukakan bahwa hasil KMO and Bartlett's Test bernilai 0.780, yang artinya setiap item pernyataan dari variabel memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke tahap analisis faktor. Setiap item pernyataan otonomi pekerjaan memiliki loading factor $>0,5$, beban kerja memiliki loading factor $>0,5$, dan kinerja memiliki loading factor $>0,5$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	<i>KMO and Bartlett's Test</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
OK1	.780	.685	Valid
OK2		.839	Valid
OK3		.773	Valid
OK4		.759	Valid
OK5		.643	Valid
OK6		.578	Valid
BK1		.827	Valid
BK2		.758	Valid
BK3		.796	Valid
BK4		.851	Valid
BK5		.833	Valid
BK6		.715	Valid
KN1		.632	Valid
KN2		.647	Valid
KN3		.620	Valid
KN4		.664	Valid
KN5		.744	Valid
KN6		.712	Valid
KN7		.615	Valid
KN8		.610	Valid
KN9		.592	Valid
KN10	.731	Valid	
KN11	.795	Valid	

4.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, hasil uji reliabilitas dengan uji Alpha Cronbach pada variabel otonomi kerja adalah 0,816. Variabel beban kerja adalah 0,886. Variabel kinerja adalah 0,888. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach >0,6 yang berarti adalah reliabel.

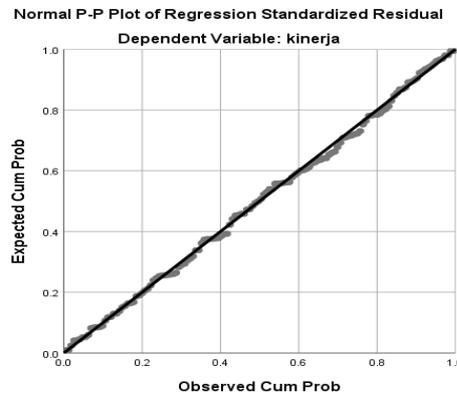
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Otonomi Kerja (X1)	0,816	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,886	Reliabel
Kinerja (Y)	0,888	Reliabel

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan analisis *P- Plot*, dihasilkan bahwa pola penyebaran titik-titik disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa pola distribusinya adalah normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa nilai uji

residual variabel dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 1. Kurva Normal Probability Plot

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.55981889
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.035
	Negative	-.018
Test Statistic		.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

4.4 Regresi Linear

Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan alat bantu uji software SPSS.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.757	3.614		10.724	.000

	otonomi kerja	.492	.126	.307	3.895	.000
	beban kerja	-.303	.097	-.246	-3.125	.002
a. Dependent Variable: kinerja						

Berdasarkan data dari tabel diatas yang telah dilakukan uji analisis regresi linier berganda maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0.307 X_1 - 0.246 X_2$$

Penjelasan :

1. Koefisien regresi variabel otonomi kerja (X_1), semakin tinggi tingkat otonomi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,307.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_2), semakin tinggi beban kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,246.

4.5 Uji Parsial (T)

Berikut ini merupakan hasil uji T statistik dengan alat bantu *software SPSS*.

Tabel 5. Hasil Uji T Statistik

No	Hipotesis	T hitung	Sig	Kesimpulan
1	Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten tanggamus.	3,895	0,000	Didukung
2	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten tanggamus.	-3,125	0,002	Didukung

Berdasarkan hasil dari uji t diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Otonomi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t sebesar $3.895 < 1.656$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 didukung.
- 2) Beban Kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai t sebesar $-3,125$ serta nilai signifikansi $0,002 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 didukung.

4.6 Pengaruh Otonomi Kerja dan Beban Terhadap Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan hasil analisis regresi yang sudah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan otonomi kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Hal tersebut dapat dilihat dari data hasil uji regresi bahwa nilai t sebesar $3.895 < 1.656$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0.05$. Pemberian tingkat otonomi pada pegawai cenderung akan meningkatkan rasa kebutuhan terhadap tugas, yang kemudian akan meningkatkan kinerja dari pegawai (Kalbers dan Cengker, 2008). Otonomi dapat mengurangi tekanan saat bekerja dan meningkatkan inisiatif dan kepercayaan diri saat bekerja (Reskino, 2016).

Setiap organisasi atau perusahaan selalu membutuhkan pegawai dengan kinerja yang tinggi, tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan dapat terjaga serta berdampak positif terhadap unit-unit tertentu yang berkaitan dengan hal tersebut. Otonomi kerja secara luas diakui bermanfaat bagi organisasi karena umumnya terkait dengan hasil kerja yang positif seperti niat turnover yang rendah (Kubicek et al., 2017). Lebih jauh



lagi pemberian otonomi akan berdampak pada peningkatan kebebasan untuk melakukan inovasi yang dapat menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif lewat ide dan gagasan dalam pekerjaan ketika pegawai dihadapkan pada kondisi tertekan (Ramadhani dan Indawati, 2021).

Berdasarkan hasil analisis regresi yang sudah dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif serta signifikan beban kerja terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan data dari hasil analisis regresi yang sudah dilakukan dapat dijelaskan bahwa nilai t sebesar $-3,125$ serta nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, Sekretaris Desa sering berada pada situasi dimana kuantitas pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga membutuhkan banyak hal termasuk waktu dan tenaga yang lebih banyak untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang semakin tinggi dapat mengakibatkan pegawai tertekan, sehingga akan memunculkan indikasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sembarangan dan cenderung akan melanggar Standar Operasional Prosedur (SOP) dan berpotensi akan melakukan sebuah kecurangan. Proses penyelesaian pekerjaan yang tidak baik akan menurunkan kualitas kinerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja organisasi (Alfian dan Rahmana, 2023).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan didukung dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Semakin tinggi tingkat pemberian otonomi kerja, maka kinerja juga semakin meningkat. Melakukan pengelolaan otonomi kerja terutama dalam hal fleksibilitas jam kerja serta tempat kerja sehingga Sekretaris Desa dapat mengelola aspek pekerjaannya dengan lebih baik dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Tanggamus. Semakin tinggi tingkat beban kerja yang diberikan maka akan menurunkan tingkat kinerjanya. Hal tersebut mengindikasikan untuk mengelola beban kerja agar lebih baik sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berlebihan terutama pada Sekretaris Desa seperti jam kerja dan tekanan kerja yang berlebihan. Jam kerja yang berlebihan dapat ditinjau ulang dengan pemberian target kerja yang lebih terukur. Tekanan kerja yang berlebihan sebagai Sekretaris Desa dapat menurunkan kinerja, maka disarankan untuk melakukan pemberian apresiasi terhadap hasil kerja sehingga dapat memotivasi Sekretaris Desa.

REFERENCES

- Ahmetoglu, et al. (2019). The Impact of Organizational Structure and Work Autonomy in Fostering Entrepreneurial Tendencies and Job Performance. *Evidence-Based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship* 8, 128-143.
- Alfian, A.H. dan Rahmana, MA. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Sukarela Rumah Sakit: Perspektif Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekobis*, 14-27
- Asrori. (2014). Kapasitas Perangkat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kabupaten Kudus. *Badan Penelitian dan Pengembangan Kemendagri*, 101-116.
- Caliskan, A. dan Koroglu, O. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation of a New Scale. *Economics and Administrative Sciences*, 180-201.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al. (2009). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Glaser, D. N. (1999). Workload and Social Support :Effect on Performance and Stress. *Human Performance*, 155-176.
- Haar, J.M. et al. (2019). A Cross National Study on The Antecedents of Work-Life Balance from The Fit and Balance Perspective. *Social Indicator Research*, 261-282.
- Hair, J. et al. (2014). Partial List Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM). An Emerging in Business Research. *European Business Review*, 106-121.
- Harwita, I. & Suryani, A. (2021). Pengaruh Otonomi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kejelasan Tujuan Organisasi Sebagai Pemeditasi Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 59-72.



- Henani, T. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Hutasuhut, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksana Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 55-72.
- Kalbers, L.P. dan Cengker (2008). The Impact of Exercised Responsibility, Experience, Autonomy, And Role Ambiguity on Job Peformance in Public Accounting. *Journal of Managerial Issues*, 327-347.
- Kubicek, et al. (2017). The Bright and Dark Sides of Job. Springer International Publishing, 45-63.
- Li, Z. (2018). The influence of Job Autonomy on Employee's Thriving at Work: An Innovative Theoretical Framework. *Journal of Services and Management*, 618-630
- Loan. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 3307–3312.
- Maulana, A. (2016). Kinerja Sekretaris Desa Dalam Melaksanakan Tugas Pemerintahan Di Desa Tingkara Kecamatan Malangke Kabupaten Luwu Utara. Makassar: Universitas Muhammadiyah, Makassar
- Morgan, F. P., & Delaney-Klinger, K. (2005). The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 399-406.
- Mubasir, M. (2015). Hubungan Kerja Kepala Desa Dengan Sekretaris Desa Sebagai Pegawai Negeri Sipil Dalam Otonomi Desa. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Neksen, A. et al. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap . *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2745-7257.
- Prasetyo, Y.D et al. (2021). Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel . *Jurnal Manajemen Bisnis*, 47-56.
- Qureshi, I. et al. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*, 8-65.
- Ramadhani, M.A. dan Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1101-1112.
- Rolos, J.K.R. et al. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 19-27
- Saragih, S. (2011). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Hasil Kerja: Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Penelitian Internasional Studi Bisnis*, 203-215.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business 7th Edition*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Swamy, D.R. et al. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation . *International Journal of Caring Sciences*, 281.
- Widjaja, H.A.W. (2002). *Pemerintahan Desa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widjaja, H.A.W. (2003). *Otonomi Desa*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, J. (2008). *Analisis Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang : Bayumedia Publishing.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasin, S. (2017). Evaluasi Kinerja Sekdes PNS Dalam Upaya Mewujudlan Tertib Administrasi Pemerintahan Desa di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Politik Pemerintahan*, 123 – 132.
- Zhou, J. dan Shalley, C.E. (2008). *Handbook of Organizational Creativity*. . Hillshade: Lawrence Erlbaum.