EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.6, No.1, November 2026

Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pendamping Sosial PKH Di Kabupaten Indramayu

Dwi Setyanto[1], Sukmayadi[2], Arifin[3]
[1,2,3] Universitas Sebelas April, Indonesia
E-mail: dwisetyanto82@gmail.com[1], sukmayadi@unsap.ac.id[2], arifin@unsap.ac.id[3]

Article History:
Received: 31 Juli 2026
Revised: 02 Oktober 2026
Accepted: 28 Oktober 2026

Keywords: *Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja, Pendamping Sosial PKH.*

Abstract: *Kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan (PKH) berperan penting dalam keberhasilan program penanggulangan kemiskinan. Di Kabupaten Indramayu, kinerja pendamping belum optimal akibat tingginya beban kerja, rasio pendamping terhadap Keluarga Penerima Manfaat (KPM) yang melebihi standar ideal, serta kesenjangan kompetensi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori. Populasi berjumlah 260 Pendamping Sosial PKH yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t = 20,895; Sig. = 0,000), demikian pula beban kerja (t = 13,586; Sig. = 0,000). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (F = 546,862; Sig. = 0,000) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,810. Artinya, 81,0% variasi kinerja dijelaskan oleh kompetensi dan beban kerja, sedangkan 19,0% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi dan pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja Pendamping Sosial PKH.*

PENDAHULUAN

Kemiskinan masih menjadi salah satu tantangan utama pembangunan di Indonesia. Meskipun pemerintah telah melaksanakan berbagai kebijakan perlindungan sosial, tingkat kemiskinan nasional pada tahun 2025 masih berada pada angka 8,47%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya penanggulangan kemiskinan masih memerlukan penguatan, tidak hanya melalui pemberian bantuan sosial, tetapi juga melalui peningkatan efektivitas tata kelola program dan kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaannya. Salah satu

program strategis pemerintah dalam penanggulangan kemiskinan adalah Program Keluarga Harapan (PKH), yaitu program bantuan sosial bersyarat yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan serta mendorong kemandirian Keluarga Penerima Manfaat (KPM). Keberhasilan implementasi PKH sangat ditentukan oleh kinerja Pendamping Sosial sebagai pelaksana utama program di tingkat lapangan.

Pendamping Sosial PKH memiliki tanggung jawab yang kompleks, mulai dari pendampingan keluarga penerima manfaat, pemutakhiran data, verifikasi dan validasi kepesertaan, pelaksanaan Pertemuan Peningkatan Kemampuan Keluarga (P2K2), hingga mendorong graduasi mandiri KPM. Oleh karena itu, kinerja pendamping menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian tujuan pengentasan kemiskinan. Kinerja yang optimal akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan sosial, ketepatan sasaran bantuan, serta keberhasilan program pemberdayaan masyarakat miskin.

Kabupaten Indramayu merupakan daerah dengan tingkat kemiskinan tertinggi di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2025, yaitu sebesar 11,02%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata Provinsi Jawa Barat sebesar 7,02%. Kondisi tersebut menjadikan efektivitas pelaksanaan PKH di Kabupaten Indramayu memiliki arti strategis dalam mendukung percepatan penanggulangan kemiskinan. Namun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu belum sepenuhnya optimal. Permasalahan tersebut ditandai oleh keterlambatan penyelesaian tugas administrasi, tingginya jumlah keluarga penerima manfaat yang harus didampingi, luasnya wilayah kerja, serta adanya penugasan tambahan di luar tugas utama PKH yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pendamping sosial adalah tingginya beban kerja. Data menunjukkan bahwa sebanyak 260 Pendamping Sosial PKH harus menangani 80.426 Keluarga Penerima Manfaat dengan rasio rata-rata mencapai 309,33 KPM per pendamping. Rasio tersebut melampaui standar ideal Kementerian Sosial yang menetapkan maksimal 250 KPM untuk setiap pendamping. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya beban kerja berlebih (work overload) yang berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Selain beban kerja, kompetensi juga merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pendamping sosial. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu sangat beragam, sedangkan lulusan bidang kesejahteraan sosial maupun pekerjaan sosial hanya merupakan sebagian kecil dari keseluruhan pendamping. Keberagaman tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi dalam menangani berbagai permasalahan sosial yang semakin kompleks sehingga memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, kompetensi dan beban kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam menentukan kinerja pegawai. Kompetensi memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja, sedangkan beban kerja mencerminkan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Keseimbangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan beban kerja yang diterima akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sedangkan ketidakseimbangan di antara keduanya berpotensi menurunkan efektivitas organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa kompetensi maupun beban

kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada organisasi pemerintahan maupun sektor pelayanan publik secara umum. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH, terutama pada daerah dengan tingkat kemiskinan tertinggi seperti Kabupaten Indramayu, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan analisis kompetensi dan beban kerja secara simultan sebagai determinan kinerja Pendamping Sosial PKH sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia pada sektor pelayanan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH, serta menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kementerian Sosial dalam merumuskan kebijakan peningkatan kompetensi, pengelolaan beban kerja, dan penguatan kapasitas Pendamping Sosial PKH guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan program pengentasan kemiskinan.

LANDASAN TEORI

1. Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor fundamental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi tidak hanya menggambarkan kemampuan teknis seseorang, tetapi juga mencerminkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik individu yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Spencer dan Spencer dalam Widiastuti (2023:5) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Pendapat tersebut menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor internal yang membedakan individu berkinerja tinggi dengan individu berkinerja rendah. Sejalan dengan pendapat tersebut, Wibowo dalam Widiastuti (2026:2) menyatakan bahwa kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Sementara menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.Menurut Spencer dan Spencer dalam Sedarmayanti (2019:21) kompetensi memiliki karakteristik: 1) *Motives*; sesuatu yang secara konsisten dipikirkan seseorang sehingga ia melakukan tindakan. *Motives* adalah "*drive, direct, and select behavior toward certain actions for goals and away from others*". Misal seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan serta mengharapkan "*feedback*" untuk memperbaiki dirinya; 2) *Traits*; watak yang mempengaruhi bagaimana seseorang merespon berbagai informasi dan situasi dan berperilaku dengan cara tertentu. Watak seseorang ditunjukkan melalui kepercayaan diri, control diri, ketabahan/daya tahan; 3) *Self Concept*: sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu; 4) *Knowledge*: informasi/pengetahun yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks; 5; *Skills*: kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik tertentu (tugas mental tertentu).

Dalam sektor pelayanan publik, kompetensi menjadi faktor yang sangat penting karena kualitas pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan (PKH) dituntut memiliki kompetensi teknis dalam memahami kebijakan PKH, kompetensi manajerial dalam mengelola kegiatan pendampingan, serta kompetensi sosial kultural dalam membangun komunikasi, pemberdayaan, dan kemitraan dengan masyarakat. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki Pendamping Sosial PKH, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang efektif dan mencapai tujuan program. Penelitian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, yang mengelompokkan kompetensi ke dalam tiga dimensi, yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Ketiga dimensi tersebut dipandang relevan untuk mengukur kemampuan Pendamping Sosial PKH dalam menjalankan tugas pendampingan secara profesional.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas kerja yang dimilikinya. Dalam perspektif MSDM, beban kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan produktivitas pegawai karena berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.

Menurut Mahawati et al. (2021:4) beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Nurmianto dalam Mahawati et al. (2021:50) memaparkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini, pengukuran beban kerja mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, yang terdiri atas dimensi norma waktu, volume kerja, dan jam kerja efektif. Ketiga dimensi tersebut dinilai mampu menggambarkan tingkat tuntutan pekerjaan Pendamping Sosial PKH secara komprehensif.

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2021:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan kerja tidak hanya diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil pekerjaan. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah dan/atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Robbins dalam Ratnasari et al. (2020:20) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*). Konsep tersebut menegaskan bahwa kemampuan individu yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh kesempatan bekerja dan pengelolaan organisasi yang baik.

Dalam penelitian ini, kinerja Pendamping Sosial PKH diukur berdasarkan Peraturan

Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 yang meliputi: 1) rencana hasil kerja pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target yang terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan efisiensi biaya; 2) perilaku kerja pegawai yang diharapkan, yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan. Dimensi tersebut dipilih karena mampu menggambarkan pencapaian kinerja pelayanan publik secara komprehensif.

4. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Sedarmayanti (2021:19) mengemukakan bahwa sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Menurut Sukmayadi (2026:1) salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai tenaga kerja, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Kompetensi, keterampilan, sikap, serta komitmen pegawai menjadi penentu utama dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

Secara teoritis, kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Menurut Wibowo dalam Rumawas (2021:63), pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi, dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Hasil penelitian Baqir et al. (2024), Putra dan Hikmah (2023), Simbolon (2020), serta Sukmayadi (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran berkelanjutan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan publik.

5. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Teori beban kerja menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja. Tarwaka (2021) menegaskan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental yang berdampak pada penurunan kinerja. Sedarmayanti (2019:234) menyatakan bahwa agar karyawan berada dalam kondisi kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya, maka mereka perlu mendapat keseimbangan yang menguntungkan dari faktor beban kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Menurut Syarweny et al. (2024:151). ketidakseimbangan beban kerja, kurangnya pengakuan atas kontribusi karyawan, dan kurangnya dukungan untuk pengembangan keterampilan juga dapat mempengaruhi kinerja secara negatif. Sementara menurut Kadarisman (2023:6) beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ketiga pernyataan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak dapat dipandang sebagai besarnya tugas yang harus diselesaikan semata, tetapi harus dianalisis bersama dengan kondisi lingkungan kerja dan kapasitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan individu akan memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang berlebihan. Sebaliknya, apabila beban kerja melebihi kapasitas kerja atau didukung oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka dapat

menyebabkan penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat stres kerja, kelelahan, serta berkurangnya kualitas hasil pekerjaan.

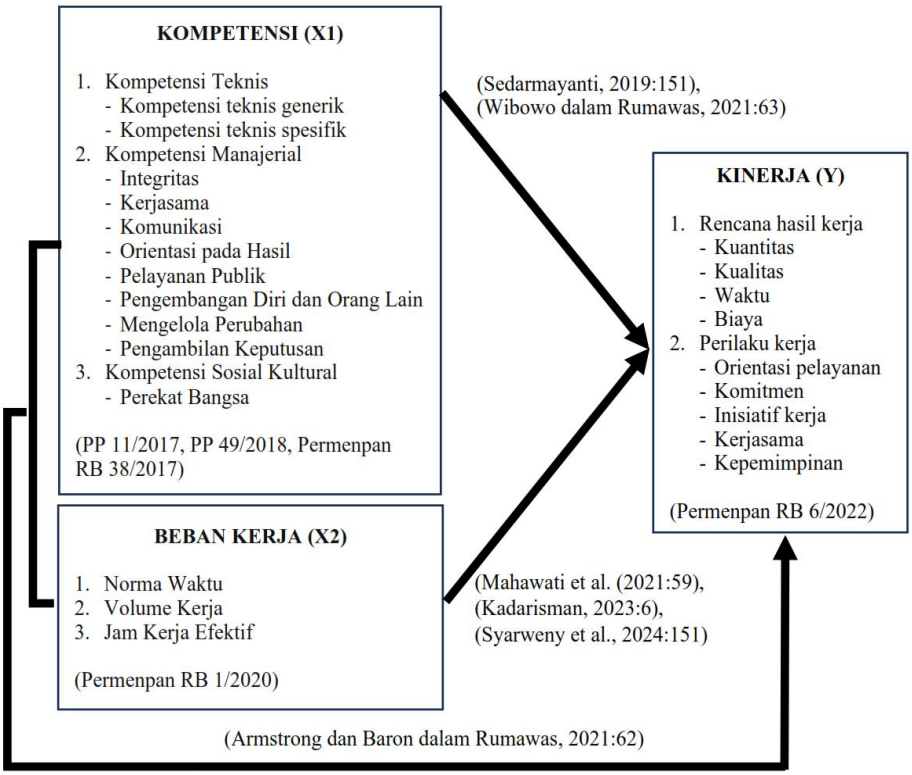
6. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan beban kerja menggambarkan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Kinerja Pendamping Sosial PKH merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Pendamping yang memiliki kompetensi tinggi serta memperoleh beban kerja yang proporsional akan lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kompetensi dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu.

Berdasarkan landasan teori tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu.
H2: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu.
H3: Kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu.



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatori (*explanatory survey*). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Indramayu melalui analisis statistik. Metode survei eksplanatori digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Populasi penelitian adalah seluruh Pendamping Sosial PKH yang bertugas di Kabupaten Indramayu sebanyak 260 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari dokumen Kementerian Sosial Republik Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS), serta berbagai regulasi dan literatur ilmiah yang relevan dengan penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja Pendamping Sosial PKH (Y). Kompetensi diukur berdasarkan dimensi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Beban kerja diukur melalui dimensi norma waktu, volume kerja, dan jam kerja efektif. Sementara itu, kinerja diukur berdasarkan dimensi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan efisiensi biaya.

Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test) pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0{,}05$). Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dianalisis menggunakan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Indramayu yang berjumlah 260 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel melebihi batas minimum 0,70 sehingga instrumen dinyatakan reliabel sebagai alat pengumpulan data. Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak ditemukan gejala autokorelasi. Dengan demikian, model regresi linear berganda memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH. Pengujian secara parsial memperlihatkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja dengan nilai t hitung = 20,895 dan Sig. = 0,000 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pendamping sosial.

Variabel beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung = 13,586 dan Sig. = 0,000 (<0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pendamping berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas.

Tabel. 1 Hasil Uji Regresi Berganda dan Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.225	1.212		-.186	.853
	KOMPETENSI	.478	.023	.636	20.895	.000
	BEBAN KERJA	.947	.070	.413	13.586	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F hitung = 546,862 dengan Sig. = 0,000 (<0,05) sehingga kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu. Nilai koefisien determinasi (R^2 = 0,810) menunjukkan bahwa sebesar 81,0% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dan beban kerja, sedangkan 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun sistem penghargaan.

Tabel. 2 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2132.784	2	1066.392	546.862	.000[b]
	Residual	501.155	257	1.950		
	Total	2633.938	259			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KOMPETENSI

2. Pembahasan

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Sosial PKH

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pendamping, semakin baik pula kemampuan mereka dalam melaksanakan pendampingan, melakukan verifikasi dan validasi data, memberikan edukasi kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM), serta menyelesaikan tugas administrasi secara tepat

waktu.

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia, kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pendamping sosial yang memiliki kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural yang baik akan lebih mampu menghadapi kompleksitas permasalahan sosial di masyarakat serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi berpotensi menurunkan kualitas layanan dan menghambat pencapaian target program.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Baqir et al. (2024), Putra dan Hikmah (2023), Simbolon (2020), serta Sukmayadi (2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tersebut memperkuat pandangan bahwa investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan pembelajaran berkelanjutan merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pendamping Sosial PKH

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat akan mendorong produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas. Sebaliknya, beban kerja yang melebihi kapasitas individu berpotensi menyebabkan kelelahan kerja, penurunan konsentrasi, meningkatnya kesalahan administrasi, serta menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Secara empiris, Pendamping Sosial PKH di Kabupaten Indramayu menangani rata-rata 309,33 KPM, lebih tinggi dibandingkan standar ideal 250 KPM per pendamping. Selain melaksanakan tugas utama PKH, pendamping juga terlibat dalam berbagai kegiatan tambahan seperti verifikasi data sosial, ground check, dan kegiatan sosial lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif terbatas sehingga pengelolaan beban kerja menjadi aspek yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini mendukung teori beban kerja yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu merupakan prasyarat utama tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, evaluasi distribusi wilayah kerja, jumlah KPM, serta penyediaan dukungan operasional menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas pendampingan sosial.

3) Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pendamping Sosial PKH

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,0% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pendamping sosial.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kompetensi dan beban kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi. Kompetensi memberikan kemampuan kepada pendamping dalam menyelesaikan tugas secara profesional, sedangkan pengelolaan beban kerja memastikan kemampuan tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal. Pendamping yang memiliki kompetensi tinggi tetapi dibebani pekerjaan yang melampaui kapasitasnya tetap berpotensi mengalami penurunan kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung oleh kompetensi yang memadai.

Dengan demikian, peningkatan kinerja Pendamping Sosial PKH memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, pemerataan beban kerja berdasarkan jumlah KPM dan karakteristik wilayah, serta penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan keseimbangan antara kapasitas individu dan tuntutan pekerjaan. Pendekatan tersebut akan mendukung peningkatan kualitas pelayanan sosial sekaligus memperkuat efektivitas Program Keluarga Harapan dalam mendukung percepatan penanggulangan kemiskinan di Kabupaten Indramayu.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan (PKH) di Kabupaten Indramayu. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pendamping sosial akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target Program Keluarga Harapan.

Beban kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional, baik dari aspek jumlah Keluarga Penerima Manfaat (KPM), volume pekerjaan, maupun alokasi waktu kerja, menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas kinerja Pendamping Sosial PKH. Secara simultan, kompetensi dan beban kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja Pendamping Sosial PKH dengan koefisien determinasi sebesar 81,0%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja Pendamping Sosial PKH memerlukan strategi yang terintegrasi melalui penguatan kompetensi sekaligus pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada sektor pelayanan sosial, dengan menunjukkan bahwa keseimbangan antara kompetensi individu dan beban kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja Pendamping Sosial PKH. Temuan ini diharapkan menjadi dasar bagi Kementerian Sosial dan pemangku kepentingan terkait dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, penataan beban kerja, serta penguatan kapasitas pendamping sosial guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan Program Keluarga Harapan sebagai salah satu instrumen utama penanggulangan kemiskinan di Kabupaten Indramayu.

DAFTAR REFERENSI

Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press.

Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2025). *Persentase penduduk miskin menurut kabupaten/kota di Jawa Barat (persen), 2025*. Diakses 23 Maret 2026, dari https://jabar.bps.go.id

Baqir, M. A. (2023). Pengaruh kompetensi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 5(1), 128 – 142.

Harahap, K. (2024). *Buku ajar human capital*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.

Kadarisman, M. (2023). *Analisis beban kerja (workload analysis) dan analisis jabatan (job analysis) organisasi publik*. Yogyakarta: CV. Bintang Media Semesta.

Mahawati, E. et al. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Semarang: Yayasan

Kita Menulis.
Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
Maswanto et al. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit UM Jakarta Press.
Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi.
Peraturan Menteri Sosial Nomor 1 Tahun 2018 tentang Program Keluarga Harapan.
Peraturan Menteri Sosial Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Strategis Kementerian Sosial.
Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
Putra, D. A. et al. (2023). Pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam. *eCo-Buss*. 60(20), 488 – 497.
Raharjo. D, A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
Ramdhan, M. (2023). Perencanaan & pengembangan SDM. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
Ratnasari, S. L. et al. (2020). *Manajemen kinerja karyawan*. Lombok Tengah: Forum Pemuda Aswaja.
Rumawas, W. (2021). *Manajemen kinerja*. Manado: Unsrat Press
Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Bantul: Penerbit KBM Indonesia.
Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
Simbolon, S. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Growth Asia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. 20(1), 83 – 94.
(2023). *Evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.
Suarsa, S. H. et al. (2025). *Buku ajar pengantar manajemen*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
Sugiyono et al. (2021). *Metode penelitian komunikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
Sukamdani, N. B. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Samarinda: Tanesa.
Sukmayadi. (2020). Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sumedang. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*. Diakses 6 April 2026, dari https://stie11aprilsumedang.academia.edu
(2024). *Manajemen produktivitas dan kualitas untuk organisasi dan perusahaan*. Bandung : Alfabeta, CV.

(2026). Sistem penilaian kinerja pegawai : konsep, implementasi dan evaluasi. Pesisir Selatan : Penerbit Lenggo Geni Pustaka.

Sumarmi, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Syarweny, N. et al. (2024). *Buku ajar manajemen kinerja*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Terry, G. R. et al. (2023). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Widiastuti, I. (2023). *Kompetensi karyawan*. Majalengka: CV. Edupedia Publisher.

Yakin, I. H. (2023). *Metodologi penelitian (kuantitatif & kualitatif)*. Garut : CV.Aksara Global Akademia.

Yulius, Y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia pendekatan era new normal dan society 5.0*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.