**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA JALUR BERSAMA   
DESA TAMIYANG KECAMATAN TANTA  
 KABUPATEN TABALONG**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

****

Oleh

Nama: Dwika Saputri

NIM: 219057202020909

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN   
PT KARYA JALUR BERSAMA DESA TAMIYANG   
KECAMATAN TANTA KABUPATEN TABALONG**

**(PERIODE 2018-2023)**

1. Nama Mahasiswa/I : Dwika Saputri

Nim : 219057202020909

Program Studi : Administrasi Bisnis

1. Disetujui Oleh

Ketua Komisi Penguji : Taufik Rahman, S.AB., M.A.B (………………….)

NIK. 005 057 030

Penguji 1 : Ahmat Farhani, S.Kom., M.A.B (………………….)

NIK. 005 057 061

Penguji 2 : Saroyo, S.Hut, M.M (………………….)

NIK. 005 057 051

1. Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S-1) pada tanggal ………………………. 2023.

Tanjung,…………………………2023

Mengetahui,

|  |  |
| --- | --- |
| Ketua STIA Tabalong  Drs. Ahmat Harahap, M.A.P  NIK. 005 057 003 | Ketua Prodi Administrasi Bisnis  Shinta Avriyanti, SE., M.A.B  NIK.005 057 058 |

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Nama : Dwika Saputri

Nim : 219057202020909

Jurusan : Administrasi Bisnis

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA JALUR BERSAMA DESA TAMIYANG KECAMATAN TANTA KABUPATEN TABALONG

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat jarya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutif dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, 21 Agustus 2023

Penulis,

Dwika Saputri

Nim : 219057202020909

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebenar-benarnya kepada :

Ketua STIA Tabalong, Bapak Drs. Ahmad Harahap, M.A.P., Ketua Departemen Administrasi Bisnis STIA Tabalong, Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B., Pembimbing Bapak Ahmad Farhani, S.Kom., M.A.B., Penguji I Bapak Taufik Rahman, S.AB., M.AB,. Penguji II Bapak Saroyo, S.Hut, M.M., Seluruh Dosen dan Staf Akademik STIA Tabalong, Seluruh teman-teman seangkatan serta alumni STIA Tabalong.

Sujud dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta serta kaka dan adik saya atas dorongan yang kuat dan do’a yang dipanjatkan.

Ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada saudara/i yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Tanjung, 21 Agustus 2023

Penulis,

Dwika Saputri

Nim : 219057202020909

**ABSTRAK**

**Dwika Saputri, Nim. 219057202020909**, Program Strata 1 Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2023. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Pembimbing Ahmad Farhani, S.Kom., M.A.B.

Beban kerja dapat membuat karyawan mengalami kesenjangan waktu kerja dan waktu istirahat dari yang seharusnya terjadi seperti waktu kerja yang berlebih dan seringnya waktu istirahat karyawan terlambat dan singkat, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong".

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. (2) untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

Populasi dan sampel penelitian adalah karyawan kantor dengan jabatan/staf admin PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong yang berjumlah 34 orang. Teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SPSS.

Hasil penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong (2) Besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong sebesar 59,1% dengan tingkat hubungan sedang, hal ini menunjukan bahwa Beban Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

Kata kunci : **Pengaruh, Beban Berja, Kinerja Karyawan**

**KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan anugerahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong”.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Strata Satu (S-1) Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta berkat bantuan dan do’a nya, sehingga penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugas akademik dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak, oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Ahmat Harahap, M.AP selaku Ketua Yayasan STIA Tabalong.
2. Ibu Shinta Avriyanti, SE., M.AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis STIA Tabalong.
3. Bapak Ahmad Farhani, S.Kom., M.AB selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta pengetahuan penulisan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs. M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.
5. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen STIA Tabalong yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.

Dan semua pihak-pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu, dengan penuh kerendahan hati saya mengucapkan terima kasih yang tak terhingga, semoga semuanya dibalas oleh yang Maha Kuasa.

Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, semua ini tidak lain karena terbatasnya ilmu pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Semoga skripsi ini akan membawa manfaat bagi siapapun yang membacanya dan bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Tanjung, 21 Agustus 2023

Penulis

Dwika Saputri

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

**HALAMAN JUDUL i**

**LEMBAR PENGESAHAN ii**

**PERNYATAAN ORISINALITAS iii**

**UCAPAN TERIMAKASIH iv**

**ABSTRAK v**

**KATA PENGANTAR vi**

**DAFTAR ISI viii**

**DAFTAR TABEL x**

**DAFTAR GAMBAR xi**

**BAB I PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 6
3. Tujuan Penelitian 7
4. Manfaat Penelitian 7

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

1. Penelitian Terdahulu 8
2. Kerangka Teori 9
3. Kerangka Konseptual 29
4. Hipotesis 29
5. Hubungan Antar Variabel 30

**BAB III METODE PENELITIAN**

1. Pendekatan Penelitian 32
2. Populasi dan Sampel Penelitian 32
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 33
4. Lokasi Penelitian. 37
5. Metode Pengumpulan Data 37
6. Analisis Data. 38

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi Data 43
2. Pengujian Hipotesis 51
3. Pembahasan 57

**BAB V PENUTUP**

1. Kesimpulan 60
2. Saran 60

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

**Tabel 3.1 Definisi Opersional Variabel 33**

**Tabel 4.1 Pengambilan Koesioner 44**

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden 44**

**Tabel 4.3 Usia Responden 45**

**Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden 46**

**Tabel 4.5 Masa Jabatan Responden 46**

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel X 47**

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Y 48**

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 52**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 54**

**Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana 54**

**Tabel 4.11 Hasil Koefisien determinasi (R2) 55**

**Tabel 4.12 Hasil Interpretasi Koefisien 56**

**Tabel 4.13 Uji t (Parsial) 56**

**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 29**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumber daya manusia (Ifadhila., et al 2023).

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi, Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan yang direncanakan. Sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan. Dengan demikian, karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, diharapkan kinerja mereka akan baik pula, seperti melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat, diharapkan pula adanya terobosan-terobosan dari setiap karyawan. Hal ini tentunya akan meningkatkan beban kerja bagi karyawan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi keputusan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaan , begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut. Menurut Menurut (Koesmowidjojo, 2017) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, sedangkan faktor internal beban kerja adalah faktor beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri.

Suatu pekerjaan dapat memberikan resiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kognitif, adapun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut. Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stres kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan. Hal tersebut akan berdampak pada kurangnya motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan proses kontrol kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Manfaat lain dari penilaian kinerja antara lain digunakan untuk perbaikan prestasi kerja. Penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dilihat dari tingkat persaingan dunia perusahaan yang semakin tinggi, sumber daya manusia dituntut untuk selalu optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja yang berarti mengerjakan sesuatu dengan sempurna dan sungguh-sungguh yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas/kegiatan yang dilakukan staf karyawan pada waktu kerja, baik pada kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif (Putra, 2012). Waktu kerja mempengaruhi beban kerja seorang karyawan itu sendiri.

Para pekerja selalu dituntut untuk optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya, tapi disisi lain pekerja mempunyai keterbatasan pada beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki maka dampak dari kelebihan beban kerja akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara moral maupun fisik.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Namun pada kenyataannya apabila karyawan memandang semua pekerjaan yang dibebankan adalah tanggung jawab dalam bekerja, maka beban tersebut tidaklah dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugasnya. Hal ini didukung oleh (Dewi, 2013) bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.

Berdasarkan perihal diatas, pada dasarnya dampak beban kerja itu sendiri bersumber pada persepsi individu masing-masing, terkadang terdapat individu yang semakin tertantang dengan beban kerja yang besar sehingga memotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas sangat besar dan individu yang demikian tidak merasakan beban berlebihan dalam pekerjaannya akan tetapi merasakan semangat dalam bekerja.

Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal dan menghindari penurunan kualitas kerja yang dilakukan karyawan. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan yang mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

PT. Karya Jalur Bersama Tabalong merupakan sebuah perusahaan perseroan terbatas yang beroperasi dibidang pengelolaan sumber daya manusia, penyedia tenaga kerja *(labour supply)*, penyewa alat angkut darat (rental mobil), jasa kebersihan umum bangunan, jasa pemeliharaan dan perawatan taman. Memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi : Menjadi perusahaan lokal yang berskala nasional sesuai bidang kerjanya dan mampu memberikan nilai tambah untuk karyawan, masyarakat, dan negara.

Misi : Menciptakan lapangan kerja untuk masyarakat setempat, mengurangi pengangguran dan meningkatkan perekonomian.

Berdasarkan observasi hasil wawancara yang dilakukan dengan staf karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Tabalong, diketahui bahwa adanya tekanan pekerjaan atau pelimpahan tugas yang membebankan karyawan di bidang jabatan/staf admin, beberapa karyawan mengeluh mengenai tuntutan kerja yang banyak, deadline tugas yang sempit serta waktu kerja yang lama. Sebagai staf admin yaitu memiliki tugas menginput seluruh data karyawan, berbarengan dalam satu hari ada 20 laporan atau surat yang harus dibuat ditambah input sistem dan antar laporan. Masalah yang peneliti temukan terkait dengan beban kerja yaitu adanya kesenjangan waktu kerja dan waktu istirahat dari yang seharusnya terjadi seperti waktu kerja yang berlebih dan seringnya waktu istirahat karyawan terlambat dan singkat.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik mengangkat judul penelitian "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong".

1. **Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong?
2. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong?
3. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini didasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan di atas yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang beban kerja dan kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

**D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dilakukan, antara lain:

1. Manfaat Teoritik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber informasi serta dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pengembangan di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah dibidang beban kerja dan pada kinerja karyawan agar dapat menjadi perbandingan yang bermanfaat bagi yang memerlukannya.

1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan permasalahan pada beban kerja dan kinerja karyawan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan :

1. (Widodo, J., dan Widiyawan, 2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kantor Cabang Tolitoli. Menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. (Dara dan Asnur, 2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. Menggunakan Kuantitatif metode asosiatif kausal. Bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan dan positif.
3. (Hamizar, 2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja yang diberikan kepada pegawai berpengaruh secara signifikan dengan kinerja pegawai pada organisasi.
4. (Nurwahyuni, 2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Menggunakan metode kuantitatif. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. (Rolos, Sambul dan Rumawas, 2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian didapat hasil beban kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. **Kerangka Teori**
7. **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Didalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi Sumber Daya Manusia ini memiliki peran yang sangat penting. Mulai dari pengelolaan, perencanaan, dan juga pengorganisasian dilingkungan perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset perusahaan atau organisasi yang sangat penting untuk di perhatikan perusahaan atau organisasi sekaligus harus kita jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan perusahaan atau organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan juga keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu aggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2005).

Menurut Tangkilisan, (2005) Mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen Amelyawati et al., (2023).

1. **Beban Kerja**
2. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010).

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Rubiarty, 2018)

Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi (Sari, 2018)

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam meyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

1. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga/ perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diterima seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya (Koesomowidjojo, 2017). Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor memengaruhi beban kerja, antara lain:

1. Faktor internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis). Selain faktor fisik yang akan memengaruhi beban kerja, faktor psikis yang berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi juga akan ikut memengaruhi beban kerja seorang karyawan.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaanya.

1. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

1. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, dan perencanaan karir. Sehingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

1. **Dimensi Beban Kerja**

Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Tuntan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat mengahasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja.

1. **Dampak Beban Kerja**

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisiki maupun pisikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit adalah menimbulkan kebosanan terhadap bekerja karna tugas dan pekerjaan terlalu sedikit. Hal ini juga akan mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan pada pekerjaan sehingga memiiki kemungkinan besar dapat membahayakan pekerjaan.

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan megakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

1. Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

1. Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak biasanya juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

1. **Indikator Beban Kerja**

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar kerja yang harus diemban oleh karyawan (Koesomowidjojo 2017) Indikator tersebut antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibuthkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tertentu berbeda satu sama lain.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah tingkat kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kelelahan fisik yang dirasakan saat melaksanakan tugas.

1. Kerja Standar

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Lingkungan kerja yang buruk perpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik dan sesuai dengan standar pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan yang cukup pada bidang yang dikerjakan, dan kualitas kerja yang baik.

1. **Pengukuran Beban Kerja**

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun (Muskamal 2010) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

1. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan peloporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas.
2. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarakan waktu.
3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja waktu menyelesaikan suatu tugas atau pekerja tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan repon-respon tubuh lainnya.
4. **Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Menurut (Muskamal 2010), dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

1. Penataan penyempurnaan struktur organisasi.
2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja perusahaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan, penyusunan struktur organisasi.
6. Penyusunan rencana kerja sesuai dengan beban kerja organisasi.
7. Program mutasi karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
8. Program promosi karyawan.
9. Penghargaan dan hukuman terhadap karyawan.
10. Program pelatihan.
11. Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
12. Beban kerja memberikan keuntungan bagi organisasi.
13. **Kinerja Karyawan**
14. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2013)

Menurut (Fatimah, 2017) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan, kinerja tersebut juga mengacu pada upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Dan dapat disimpulkan dari beberapa pengertian menurut pakar ahli diatas kinerja karyawan yaitu dimana karyawan bekerja untuk menghasilkan input atau output dan dapat disebut pula hasil kerja secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan agar kinerja diperusahaan tersebut dapat mencapai kesuksesan.

1. **Penilaian Kinerja**

Menurut (Fatimah, 2017) Penilaian Kinerja adalah penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seorang dalam bekerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Setelah karyawan diterima menjadi calon pegawai, ada yang langsung bekerja atau masuk ke pelatihan terlebih dulu. Selama bekerja karyawan tersebut akan dinilai perilaku dan hasil kerjanya atau dengan kata lain kinerjanya.

Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Masing-masing perusahaan memiliki standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja karyawannya. Dalam praktiknya penilaian kinerja antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya relatif tidak jauh berbeda.

Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat penting guna pencapaian target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawannya. Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu:

1. Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan
2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijak dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

1. **Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Fatimah, 2017) terdapat empat kategori tujuan dilakukannya penilaian kinerja, yaitu:

1. Evaluasi ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan. Proses penilaian ini dilakukan tidak hanya menilai seorang saja tanpa adanya pembanding. Biasanya perusahaan akan melakukan penilaian bersama-sama dalam satu perusahaan. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja ini akan memberikan hasil perbandingan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya.
2. Sistem pengembangan SDM yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu. Hal ini dilakukan karena penilaian karyawan dilakukan secara berkelanjutan, sehingga akan muncul perbandingan kinerja seseorang dari satu periode ke periode yang lain.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perushaan. Dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan. Penilaian kinerja dapat dijadikan dokumentasi dalam penetapan kebijakan baru yang akan dibuat oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas, bahwa tujuan penilaian kerja secara keseluruhan untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Adalah wajar apa yang diperoleh seseorang dibalas sesuai dengan jasanya. Dengan penghargaan atau sebaliknya mendapatkan hukuman yang setimpal sesuai dengan tingkat kesalahannya.

1. **Manfaat Penilaian Kinerja**

(Fatimah, 2017) Manfaat penerapan sistem penilaian kinerja dapat dirasakan oleh seluruh elemen yang terlibat dalam sistem penilaian tersebut, yaitu karyawan itu sendiri, atasan sebagai pejabat penilai, dan perusahaan secara menyeluruh.

Mengetahui manfaat dilakukannya suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diketahui oleh seluruh elemen yang terlibat dalam proses penilaian. Sesungguhnya setiap elemen yang terlibat dalam proses penilaian ini memiliki manfaat tersendiri sesuai dengan perannya. Penilaian tersebut dibagi menjadi dua peran yaitu:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai:
2. Meningkatkan motivasi dalam bekerja.
3. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
5. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif.
6. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
7. Membangunkan kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja.
8. Meningkatkan pengertian tentang nilai pribadi.
9. Memberikan kesempatan untuk mendikusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.
10. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut.
11. Mengetahui pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan. Meningkatkan pandangan yang lebih jelas mengenai konteks pekerjaan. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.
12. Manfaat bagi perusahaan :
13. Perbaikan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan akan memperoleh hasil sebagai berikut:
14. Komunikasi mengenai tujuan perusahaan dan nilai yang tercermin dalam budaya perusahaan menjadi lebih efektif.
15. Meningkatkan *sense of belonging* atau rasa kebersamaan antar karyawan dan perusahaan.
16. Meningkatkan loyalitas karyawan meningkatkan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan produktivitas karyawan dapat terus meningkat.
17. Meningkatkan pandangan setiap elemen dalam perusahaan menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan.
18. Meningkatkan kualitas komunikasi antar karyawan dalam departemen khususnya, atau lintas departemen umumnya.
19. Meningkatkan motivasi karyawan secara menyeluruh.
20. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam upaya pencapaian tujuan bersama.
21. Meningkatkan kepercayaan setiap karyawan mengenai sistem pengawasan manajemen terhadap kinerja mereka.
22. Menumbuhkan harapan dan pandangan jangka panjang mengenai area mana yang dapat dikembangkan.
23. Mengenali lebih jelas pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.
24. Meningkatkan kemampuan penemuan akar permasalahan.
25. Sarana penyampaian pesan bahwa karyawan itu dihargai oleh perusahaan.
26. Memudahkan proses penentuan kadar potensial untuk dipromosikan.
27. **Indikator Penilaian Kinerja**

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator penilaian kinerja dari perusahaan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong mengenai kriteria kinerja yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap
5. Perilaku

Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengeruhi Kinerja.**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada dibawah pangawasannya. Sekalipun karyawan bekerja ada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidaksama.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (Kasmir 2016) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

1. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

1. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

1. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sunggu-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaanya juga baik.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

1. Kepemimpan

Kepemimpanan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahaannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

1. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

1. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

1. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan duka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannyapun akan berhasil baik.

1. Lingukangan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

1. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

1. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

1. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

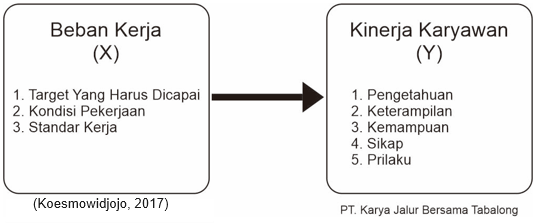
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

1. Kemampuan memengaruhi secara langsung.
2. Pengetahuan memengaruhi secara langsung.
3. Rancangan kerja memengaruhi secara langsung.
4. Kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
5. Motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
6. Kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
7. Gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
8. Budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
9. Kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
10. Lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
11. Loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
12. Komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.
13. Disiplin memengaruhi secara langsung dan tidak langsung.

Jadi, untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan aktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan diatas secara keseluruhan. Masing-masing faktor penyebab akan memengaruhi kinerja, baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau *moderating*.

1. **Kerangka Konseptual**

Dari rumusan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai acuan dalam penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Data Peneliti, 2023

1. **Hipotesis**

Terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif (Sugiyono 2013).

Ha : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong?

H0 : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong?

1. **Hubungan Antar Variabel**

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan :

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut (Lisnayetti & Hasanbasri, 2006) adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : “Beban Kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.”

Bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. (Kahneman, 2011) Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Karyawan seringkali 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 seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini akan menghalangi seseorang mewujudkan sifat positifnya, seperti mencintai pekerjaan.

Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa 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 tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dikarenakan terdapat dua variabel yang akan diteliti yakni pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Selain itu, rumusan masalah pada penelitian ini berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) (Sugiyono, 2019).

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
2. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan dengan jabatan/Staf Admin pada karyawan PT. Karya Jalur Bersama Kabupaten Tabalong yang berjumlah 34 orang karyawan.

1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2019) adalah: “Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu sebanyak 34 orang karyawan staf admin.

1. **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**
2. **Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti yaitu variabel independen (Beban Kerja) X dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) Y.

1. **Definisi Operasional**

Definisi Opersional Variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.1 Definisi Opersional Variabel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Konseptual** | **Indikator** | **Sub Indikator** | **Skala** |
| Beban Kerja (X)  Menurut  (Koesomowi, 2017) | Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. | 1. Target Yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Kerja Standar | 1. Mampu mencapai target pekerja yang diberikan perusahaan. 2. Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas. 3. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan. 4. Pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dengan baik. 5. Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan sesuai SOP. 6. Memahami SOP pekerjaan dari perusahaan. 7. Selalu bekerja sesuai SOP. 8. Pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. | Likert  Likert  Likert |
| Kinerja Karyawan (Y)  PT. Karya Jalur Bersama Kabupaten Tabalong |  | 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap 5. Perilaku | 1. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang SOP. 2. Memiliki pengetahuan yang cukup tentang job description. 3. Memahami peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dengan baik. 4. Memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. 5. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan. 6. Mampu mengatasi permasalahan yang timbul saat melaksanakan tugas. 7. Mampu berkreativitas dalam bekerja. 8. Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik. 9. Memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja. 10. Selalu bersikap sopan kepada rekan kerja maupun atasan. 11. Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. 12. Memiliki semangat kerja yang tinggi. 13. Dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. 14. Mampu meidentifikasi permasalahan yang timbul saat melaksanakan tugas. 15. Terampil dalam mengerjakan pekerjaan sesuai fungsi. 16. Disiplin dalam hal penyelesaian pekerjaan. 17. Mampu bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan. 18. Dapat menerima keritik dan saran yang membangun. 19. Berperilaku positif dalam hubungan kerja antara rekan kerja, atasan dan pihak lain. 20. Dapat ikut serta terhadap segala kegiatan perusahaan. | Likert  Likert  Likert  Likert  Likert |

Sumber : Data Peneliti, 2023

1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Karya Jalur Bersama berlokasi di Desa Tamiang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, dijadikan sebagai objek penelitian. Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan, mulai bulan Juli sampai bulan Agustus 2023.

1. **Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Dalam penelitian ini dilakukan observasi tidak terstruktur karena peneliti tidak mempersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Menurut (Sugiyono, 2019) observasi tidak terstruktur dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.

1. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2019), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

1. **Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden akan diberi skor menggunakan Skala Likert yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
2. Jawaban Setuju : Skor 4
3. Jawaban Netral : Skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut adalah dengan didasari pada uji statistik, penelitian ini menggunakan bantuan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi komputer *software, Statistical Package Social Sciences (SPSS) for Windows* Versi 23. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Gozali, 2016)

Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid yaitu mengukur apa yang hendak diukur. Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terbelih dahulu kepada responden yang diambil secara acak. Adapun rumus yang digunakan ialah uji korelasi *product momen*.

Keterangan :

r = koefisiensi korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Gozali, 2016)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *alpha crombach’s (α).* Kriteria penilaiannya adalah :

1. Jika nilai *Alpha cronbach’s* maka item valid dikatakan realibel
2. Jika nilai *Alpha cronbach’s* 0,6 maka item yang valid dikatakan tidak realibel.
3. **Regresi Linier Sederhana**

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Rergresi Beban Kerja

X = Beban kerja

ε = Epsilon

Keterangan:

n = jumlah sampel

X = nilai variabel bebas

Y = nilai variabel terikat

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan, semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi dan dirumuskan sebagai berikut:

Keterangan :

R2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

b = Koefisien Regresi

X = Variabel indpenden

Y = Variabel dependen

1. **Uji t (Parsial)**

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 0,05. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Pengujian dilakukan untuk melihat keberartian masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

* 1. Jika thitung <0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel Y.
  2. Jika thitung >0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti bahwa variabel bebas X tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Y.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

Apabila :

t (hitung) > t (tabel) maka H0 ditolak dan Ha diterima.

t (hitung) < t (tabel) maka H0 diterima dan Ha ditolak.

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data**
2. **Deskripsi Responden**

Deskripsi responden menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Data-data deskriptif dari responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarkan dengan menggunakan kuesioner kepada responden pada karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

Deskripsi responden bertujuan untuk mengetahui latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan/staf admin yang bekerja pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

Kuesioner yang disebarkan pada karyawan jabatan/staf admin yang bekerja pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong sebanyak 34 kuesioner dan seluruh kuesioner telah dikembalikan ke peneliti sebanyak 34 kuesioner sehingga tidak ada satupun kuesioner yang tidak dikembalikan. Penyebaran kueisioner dilakukan selam 1 minggu.

Berikut ini tabel tingkat penyebaran dan pengembalian kuesioner yang diberikan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1 Pengambilan Koesioner**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kuesioner** | **Jumlah** | **Persentase %** |
| Kuesioner yang disebar | 34 | 100 |
| Kuesioner yang dapat diolah | 34 | 100 |
| Kuesioner yang tidak diisi | 0 | 0 |

Sumber : Data Peneliti, 2023

Tabel diatas menunjukan bahwa total kuesioner yang dibagikan sebanyak 34 kuesioner dengan persentase (100), kuesioner yang dapat diolah sebanyak 34 dengan persentase kuesioner (100), kuesioner yang tidak diisi sebanyak 0 dengan persentase (0).

Identitas responden yang dinilai dalam penelitian ini adalah : Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Masa Kerja. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi yang berisi tentang jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Laki-Laki | 21 | 38.24 |
| Perempuan | 13 | 61.76 |
| Total | 34 | 100 |

Sumber : Data Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukan berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 34 orang responden. Jumlah responden dengan jenis kelamin Laki-Laki sebesar 21 orang (61,76). Sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin Perempuan yaitu sebesar 13 orang (38,24).

1. Usia Responden

Adapun tingkat usia karyawan yang bekerja pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Usia Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 20 – 25 tahun | 23 | 67.65 |
| 26 – 30 tahun | 8 | 23.53 |
| 31 – 35 tahun | 3 | 8.82 |
| > 35 tahun | 0 | 0 |

Sumber : Data Peneliti, 2023

Data dari usia responden yang mengisi kuesioner yang paling dominan berada di usia 20 - 25 tahun sebanyak 23 orang atau (67,65), usia 26 - 30 tahun sebanyak 8 orang (23,53) dan usia 31 - 35 tahun memiliki jumlah karyawan yaitu sebanyak 3 orang atau (8,82). Lebih dari 35 tahun tidak ada.

1. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir karyawan yang bekerja pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Persentase** |
| SMA/SMK Setingkat | 18 | 52.94 |
| D3/ Setingkat | 6 | 17.65 |
| Sarjana 1 (S1) | 10 | 29.41 |
| Magister (S2) | 0 | 0 |

Sumber : Data Peneliti, 2023

Berdasarkan pendidikan akhir responden SLTA sebanyak 18 orang (52,94), dan dengan tingkat D3 sebanyak 6 orang (17,65) dan 10 orang Sarjana (S1) (29,41), untuk pendidikan Magister tidak ada.

1. Masa Kerja Responden

Adapun lama bekerja karyawan yang bekerja pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5 Masa Kerja Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| < 1 tahun | 15 | 44,12 |
| 1 - 5 tahun | 17 | 50,00 |
| 6 – 10 tahun | 2 | 5,88 |
| > 10 tahun | 0 | 0 |

Sumber : Data Peneliti, 2023

Berdasarkan masa kerja karyawan dibawah 1 tahun ada 15 orang (44,12), antara masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 17 orang (50,00), masa kerja 6 - 10 tahun ada 2 orang (5,88) dan lebih dari 10 tahun tidak ada.

1. Persentase Jawaban Responden Terhadap Kuesioner

Persentase jawaban responden terhadap kuesioner tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel X**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kuesioner | Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | Total % |
| 1 | X.1 | 2,94 | 14,71 | 14,71 | 26,47 | 41,18 | 100 |
| 2 | X.2 | 0 | 11,76 | 8,82 | 26,47 | 52,94 | 100 |
| 3 | X.3 | 5,88 | 11,76 | 14,71 | 35,29 | 32,35 | 100 |
| 4 | X.4 | 0 | 11,76 | 8,82 | 26,47 | 52,94 | 100 |
| 5 | X.5 | 1,18 | 4,71 | 4,71 | 12,35 | 17,06 | 100 |
| 6 | X.6 | 2,94 | 8,82 | 17,65 | 32,35 | 38,24 | 100 |
| 7 | X.7 | 2,94 | 14,71 | 8,82 | 26,47 | 47,06 | 100 |
| 8 | X.8 | 0 | 14,71 | 29,41 | 23,53 | 32,35 | 100 |
|  | Total | 15,88 | 92,94 | 107,65 | 209,4 | 314,35 |  |

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data kuesioner mengenai persentase jawaban responden variabel X terhadap kuesioner didapat hasil bahwa pada X.1 terdapat 2,94 sangat setuju, 14,71 setuju, 14,71 netral, 26,47 tidak setuju, 41,18 sangat tidak setuju. Pada X.2 terdapat 0 sangat setuju, 11,76 setuju, 8,82 netral, 26,47 tidak setuju, 52,94 sangat tidak setuju. Pada X.3 terdapat 5,88 sangat setuju, 11,76 setuju, 14,71 netral, 35,29 tidak setuju, 32,35 Psangat tidak setuju. Pada X.4 terdapat 0 sangat setuju, 11,76 setuju, 8,82 netral, 26,47 tidak setuju, 52,94 sangat tidak setuju. Pada X.5 terdapat 1,18 sangat setuju, 4,71 setuju, 4,71 netral, 12,35 tidak setuju, 17,06 sangat tidak setuju. Pada X.6 terdapat 2,94 sangat setuju, 8,82 setuju, 17,65 netral, 32,35 tidak setuju, 38,24 tidak setuju. Pada X.7 terdapat 2,94 sangat setuju, 14,71 setuju, 8,82 netral, 26,47 tidak setuju, 47,06 sangat tidak setuju. Pada X.8 terdapat 0 responden dengan jawaban sangat setuju, 14,71 setuju, 29,41 netral, 23,53 tidak setuju, 32,35 sangat tidak setuju.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Y**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kuesioner | Sangat Setuju | Setuju | Netral | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju | Total % |
| 1 | Y.1 | 0 | 61,76 | 23,53 | 8,82 | 5,88 | 100 |
| 2 | Y.2 | 2,94 | 14,71 | 32,35 | 26,47 | 23,53 | 100 |
| 3 | Y.3 | 2,94 | 26,47 | 17,65 | 8,82 | 44,12 | 100 |
| 4 | Y.4 | 5,88 | 47,06 | 35,29 | 5,88 | 5,88 | 100 |
| 5 | Y.5 | 2,94 | 26,47 | 17,65 | 8,82 | 44,12 | 100 |
| 6 | Y.6 | 0 | 58,82 | 23,53 | 11,76 | 5,88 | 100 |
| 7 | Y.7 | 0 | 8,82 | 5,88 | 32,35 | 52,94 | 100 |
| 8 | Y.8 | 0 | 11,76 | 8,82 | 26,47 | 52,94 | 100 |
| 9 | Y.9 | 5,88 | 11,76 | 14,71 | 35,29 | 32,35 | 100 |
| 10 | Y.10 | 0 | 11,76 | 8,82 | 26,47 | 52,94 | 100 |
| 11 | Y.11 | 0 | 8,82 | 5,88 | 23,53 | 61,76 | 100 |
| 12 | Y.12 | 0 | 5,88 | 8,82 | 35,29 | 50 | 100 |
| 13 | Y.13 | 5,88 | 50 | 35,29 | 2,94 | 5,88 | 100 |
| 14 | Y.14 | 2,94 | 23,53 | 17,65 | 11,76 | 44,12 | 100 |
| 15 | Y.15 | 0 | 8,82 | 17,65 | 20,59 | 52,94 | 100 |
| 16 | Y.16 | 2,94 | 5,88 | 11,76 | 26,47 | 52,94 | 100 |
| 17 | Y.17 | 2,94 | 38,24 | 23,53 | 14,71 | 20,59 | 100 |
| 18 | Y.18 | 5,88 | 17,65 | 35,29 | 26,47 | 14,71 | 100 |
| 19 | Y.19 | 2,94 | 38,24 | 23,53 | 14,71 | 20,59 | 100 |
| 20 | Y.20 | 5,88 | 8,82 | 14,71 | 38,24 | 32,35 | 100 |
|  | Total | 47,04 | 485,27 | 382,34 | 405,86 | 676,46 |  |

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil olah data kuesioner mengenai persentase jawaban responden variabel Y

Hasil pada Y.1 terdapat 0 sangat setuju, 61,76 setuju, 23,53 netral, 8,82 tidak setuju, 5,88 sangat tidak setuju. Pada Y.2 terdapat 2,94 sangat setuju, 14,71 setuju, 32,35 netral, 26,47 tidak setuju, 23,53 sangat tidak setuju. Pada Y.3 terdapat 2,94 sangat setuju, 26,47 setuju, 17,65 netral, 8,82 tidak setuju, 44,12 sangat tidak setuju. Pada Y.4 terdapat 5,88 sangat setuju, 47,06 setuju, 35,29 netral, 5,88 tidak setuju, 5,88 sangat tidak setuju. Pada Y.5 terdapat 2,94 sangat setuju, 26,47 setuju, 17,65 netral, 8,82 tidak setuju, 44,12 sangat tidak setuju. Pada Y.6 terdapat 0 sangat setuju, 58,82 setuju, 23,53 netral, 11,76 tidak setuju, 5,88 sangat tidak setuju. Pada Y.7 terdapat 0 sangat setuju, 8,82 setuju, 5,88 netral, 32,35 tidak setuju, 52,94 sangat tidak setuju. Pada Y.8 terdapat 0 sangat setuju, 11,76 setuju, 8,82 netral, 26,47 tidak setuju, 52,94 sangat tidak setuju. Pada Y.9 terdapat 5,88 setuju, 11,76 setuju, 14,71 netral, 35,29 tidak setuju, 32,35 sangat tidak setuju. Pada Y.10 terdapat 0 sangat setuju, 11,76 setuju, 8,82 netral, 26,47 tidak setuju, 52,94 sangat tidak setuju. Pada Y.11 terdapat 0 sangat setuju, 8,82 setuju, 5,88 netral, 23,53 tidak setuju, 61,76 sangat tidak setuju. Pada Y.12 terdapat 0 sangat setuju, 5,88 setuju, 8,82 netral, 35,29 tidak setuju, 50 sangat tidak setuju. Pada Y.13 terdapat 5,88 sangat setuju, 50 setuju, 35,29 netral, 2,94 tidak setuju, 5,88 tidak setuju. Pada Y.14 terdapat 2,94 sangat setuju, 23,53 setuju, 17,65 netral, 11,76 tidak setuju, 44,12 sangat tidak setuju. Pada Y.15 terdapat 0 sangat setuju, 8,82 setuju, 17,65 netral, 20,59 tidak setuju, 52,94 sangat tidak setuju. Pada Y.16 terdapat 2,94 sangat setuju, 5,88 setuju, 11,76 netral, 26,47 tidak setuju, 52,94 sangat tidak setuju. Pada Y.17 terdapat 2,94 sangat setuju, 38,24 setuju, 23,53 netral, 14,71 tidak setuju, 20,59 tidak setuju. Pada Y.18 terdapat 5,88 sangat setuju, 17,65 setuju, 35,29 netral, 26,47 tidak setuju, 14,71 sangat tidak setuju. Pada Y.19 terdapat 2,94 sangat setuju, 38,24 setuju, 23,53 netral, 14,71 tidak setuju, 20,59 sangat tidak setuju. Pada Y.20 terdapat 5,88 sangat setuju, 8,82 setuju, 14,71 netral, 38,24 tidak setuju, 32,35 sangat tidak setuju.

1. **Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif berdasarkan hasil penelitian ini merupakan tanggapan responden yang telah dilakukan terhadap 34 responden yang mengisi kuesioner mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Akan dilihat menegenai kecenderungan jawaban respondent masing-masing variabel penelitian, untuk kemudian dicari nilai rata- ratanya dan selanjutnya

dilakukan penilaian berdasarkan nilai rentang skala berikut ini :

= 0,8

Keterangan :

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terrendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat.

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00–1,80 = Sangat Rendah atau Sangat Tidak Setuju

1,81–2,60 = Rendah atau Tidak Setuju

2,61–3,40 = Sedang atau Netral

3,41–4,20 = Tinggi atau Setuju

4,21–5,00 = Sangat Tinggi atau Sangat Setuju

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan Skala likert untuk

jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk

pernayataan variabel adalah :

a. SS atau “Sangat Setuju” diberi skor 5

b. S atau “Setuju” diberi skor 4

c. N atau “Netral” diberi skor 3

d. TS atau “Tidak Setuju” diberi skor 2

e. STS atau “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1

1. **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1. **Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu Kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk menungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan nilai rhitung > rtabel maka item pertanyaan dikatakan valid. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r*hitung* *(Table Corrected Item Total Correlation)* dengan rtabel (*Table Product Moment* dengan signifikan 0,05 atau 5) untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini terdapat jumlah sampel sebanyak 34 responden, sehingga diperoleh nilai (df) = 34-2 dengan rtabel untuk (df) dari 32 adalah 0,3388. Uji Validitas ini menggunakan SPSS (Statistik Package for Social Science) versi 23.0 sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

| **Variabel** | **Item** | **R. hitung** | **R. tabel** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Beban Kerja  (X) | X.1  X.2 | 0,397  0,805 | 0,3388  0,3388 | Valid  Valid |
| X.3  X.4 | 0,740  0,805 | 0,3388  0,3388 | Valid  Valid |
| X.5  X.6  X.7  X.8 | 0,689  0,723  0,709  0,500 | 0,3388  0,3388  0,3388  0,3388 | Valid  Valid  Valid  Valid |
| Kinerja Karyawan  (Y) | Y.1  Y.2  Y.3  Y.4  Y.5  Y.6  Y.7  Y.8  Y.9  Y.10  Y.11  Y.12  Y.13  Y.14  Y.15  Y.16  Y.17  Y.18  Y.19  Y.20 | 0,538  0,504  0,667  0,463  0,667  0,466  0,776  0,749  0,760  0,749  0,765  0,790  0,536  0,643  0,768  0,436  0,559  0,456  0,559  0,741 | 0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388  0,3388 | Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid  Valid |

Sumber : Output SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X) memiliki r-hitung *(corrected item-total correlation)* lebih besar dari kriteria r-tabel *(pearson product moment)* 0,3388. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk varibel Beban Kerja (X) valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan memiliki r-hitung *(corrected item-total correlation)* lebih besar dari kriteria r-tabel *(pearson product moment)* 0,3388. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk varibel Kinerja Karyawan (Y) valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut (Ghozali, 2016) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang tersedia adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *cronbach’s alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach’s alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016). Tabel dibawah menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Cronbach's Alpha** | **Keterangan** |
| Beban Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y) | 0,821  0,917 | *Reliabel*  *Reliabel* |

Sumber: Output SPSS, Tahun 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach’s alpha* sebesar 0,917 atau 91,7 dan variabel beban kerja (X) memiliki nilai *cronbach’s alpha* sebesar 0,821 atau 82,1. Setelah dilakukan uji reabilitas terhadap kuisioner yang telah terkumpul, bahwa instrumen variabel yang digunakan penelitian dinyatakan reliabel, karena nilai koefisien *cronbach’s alpha* yang digunakan > 0,60. Hal ini dapat dikatakan semua indikator yang digunakan layak sebagai data penelitian.

1. **Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y), apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Linear Regression* dengan bantuan Program SPSS Versi 23, adapun hasil dari uji analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.595 | 4.507 |  | 4.125 | .000 |  |  |
| Beban Kerja (X) | 1.742 | .250 | .777 | 6.980 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  Sumber : Output SPSS, 2023 | | | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai konstanta (a) sebesar 18,595 sedangkan nilai Beban Kerja (b/koefisien regresi) sebesar 1,742 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

→

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 18,595 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen (X) tetap maka nilai variabel dependen (Y) adalah sebesar 18,595.
2. Beban kerja (X) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,742. Hal ini berarti variabel independen Beban Kerja (X) mengalami kenaikan sebesar 1, maka Beban Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,742. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat, sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Koefisien determinasi (R2)**

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .777a | .604 | .591 | 8.74298 |
| a. Predictors: (Constant), X | | | | |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, *Adjusted R Square* (R2) mempunyai nilai sebesar 0,591 atau (59,1), Nilai *Adjusted R Square* tersebut dibandingkan dengan tabel interpretasi koefisien. (Ghozali, 2016).

**Tabel 4.12 Hasil Interpretasi Koefisien**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 1 | 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 2 | 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 3 | 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 4 | 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 5 | 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |

Sumber : interpretasi kuefisien (Ghozali, 2016)

Berdasarkan tabel koefisiensi determinasi dan tabel interpretasi kuefisien yang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (Beban Kerja), dengan tingkat hubungan sedang. Sedangkan sisanya 40,9 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

1. **Uji t (Parsial)**

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait, apabila nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain.

**Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.595 | 4.507 |  | 4.125 | .000 |  |  |
| Beban Kerja (X) | 1.742 | .250 | .777 | 6.980 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | | | |

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai sig sebesar 0,000 <0,05 dan nilai adalah 6,980. Hal ini mengindikasi bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel beban kerja lebih kecil dari 0,05 atau thitung > ttabel 6,980 > 2,0369 oleh karena itu, hipotesis diterima maka dinyatakan dalam kalimat positif yaitu Ha : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.

1. **Pembahasan**

Dari penelitian yang telah dilakukan dan hasil dari pengolaan data adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil jawaban responden dari nilai terendah variabel Beban Kerja yaitu pada item (X.1) dengan r-hitung sebesar 0,397 dan pada variabel Kinerja Karywan yaitu pada item (Y.16) dengan r-hitung sebesar 0,436. Dari nilai tertinggi variabel Beban Kerja yaitu pada item (X.2) dengan r-hitung sebesar 0,805 dan pada variabel Kinerja Karywan yaitu pada item (Y.12) dengan r-hitung sebesar 0,790.

Dalam uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X) memiliki r-hitung *(corrected item-total correlation)* lebih besar dari kriteria r-tabel *(pearson product moment)* 0,3388, maka semua pernyataan pada kuesioner yang ada merupakan data yang valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, semua item angket dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Begitu juga dengan uji reliabilitas alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach’s alpha* sebesar 0,917 atau 91,7 dan variabel Beban Kerja (X) memiliki nilai *cronbach’s alpha* sebesar 0,821 atau 82,1. Nilai *cronbach’s alpha* dari variabel Beban Kerja dan nilai *cronbach’s alpha* dari variable Kinerja Karyawan adalah lebih tinggi dari 0,6 maka data dari variabel Beban Kerja dan variabel Kinerja Karyawan adalah data yang statusnya dinyatakan *reliabel* dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Beban Kerja (X) menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,742. Hal ini berarti variabel independen Beban Kerja (X) mengalami kenaikan sebesar 1, maka Beban Kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,742. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. hasil koefisien determinasi, *Adjusted R Square* (R2) mempunyai nilai sebesar 0,591 atau (59,1). Nilai *Adjusted R Square* tersebut dibandingkan dengan tabel interpretasi kuefisien maka yang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas (Beban Kerja), dengan tingkat hubungan sedang. Sedangkan sisanya 40,9 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait, maka diperoleh hasil bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai 6,980. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Beban Kerja lebih kecil dari 0,05 oleh karena itu hipotesis diterima maka dinyatakan dalam kalimat positif yaitu Ha : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. Dapat diketahui bahwa Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong”. Oleh karena itu, hasil dari penelitian yang dilakukan dengan uji t dan juga sesuai dengan jawaban dari responden menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Namun dalam hal ini berpengaruh positif.

Oleh karena itu hasil dari penelitian yang dilakukan ini menunjukan bahwa meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan tidak seutuhnya diperankan oleh variabel Beban Kerja melainkan ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo dan Widiyawan, 2021), (Dara dan Asnur, 2021), dan (Hamizar, 2020) yang menyatakan bahwa variabel Beban Kerja memilik pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**BAB V**

**PENUTUP**

* + 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong, maka dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu :

1. Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong yaitu sebesar 59,1%, sisanya 40,9% diluar variabel yang diteliti.
   * 1. **Saran**

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X) pada item X1.1 yang berisi pernyataan “Mampu mencapai target pekerja yang diberikan perusahaan” dinilai paling rendah dengan nilai skor 39,7 disebabkan karyawan kurang memperhatikan prioritas pekerjaan dalam mengatur waktu untuk mengerjakan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan strategi yang tepat untuk mengejar target pekerjaan agar menjadi lebih terarah dan dapat dievaluasi dengan baik.
2. Berdasarkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X) pada item X2.2 yang berisi pernyataan “Pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dengan baik.” dinilai paling tinggi dengan nilai skor 80,5 karena mentor/user dapat membimbing untuk mencapai terget yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas karyawan, Oleh sebab itu perusahaan sebaiknya terus mendukung karyawan dengan memberikan bimbingan yang konsisten untuk membantu mereka memahami arahan dengan lebih baik.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti stress kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karir, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amelyawati, F., Herachwati, N., Nadia F. N. D. (2023). *Meningkatkan Daya Saing Melalui Management Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja.* BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual. 8(1). 22-37. http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147

Dara, Y. Y., & Asnur, L. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan, Volume 2*(3)*.* Universitas Negeri Padang.

Dewi, I. A. (2013). *Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo.* Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro, Semarang.

Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus).* *Jurnal Psikologi* *1*(1), Universitas Muria Kudus.

Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Quadrant.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23 (Edisi ke-8).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1.

Hamizar, A. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku.* *Amal: Jurnal Ekonomi Syariah*, *2*(01).

Ifadhila., et al. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus and Giroux.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rajawali Pers.

Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses. ISBN 978-979-013-23-1.

Lisnayetti, & Hasanbasri. (2006). Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes. PT. Bumi Aksara.

Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. PKP2A II. LAN Makassar.

Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Jurnal Ilmu Manajemen, 7*(1), Universitas Negeri Surabaya.

Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi, Institusi Pertanian Bogor.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(4), ISSN: 2338-9605.

Rubiarty, N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai.* Skripsi, Universitas Medan Area.

Samsudin, S., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV Pustaka Ceria, Bandung.

Sari, K. R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kota Palembang.* Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang.

Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik. Grasindo.* Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat).* Jakarta : Rajawali Pers.

Widodo, J., & Widiyawan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. Economy Deposit Journal (E-DJ), 3*(2), E-ISSN: 2685-0915, P-ISSN: 2685-080X.

**LAMPIRAN**

**KOESIONER**

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA JALUR BERSAMA DESA TAMIYANG KECAMATAN TANTA KABUPATEN TABALONG**

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

**Karakteristik Responden :**

1. Jenis kelamin

a. laki-laki b. perempuan

2. Usia

a. 20 tahun – 25 tahun c. 31 tahun – 35 tahun

b. 26 tahun – 30 tahun d. > 35 tahun keatas

3. Pendidikan anda

a. SMA/SMK/Setingkat c. Sarjana 1 (S1)

b. D3/Setingkat d. Magister (S2)

5. Masa kerja anda

a. < 1 tahun c. 6 - 10 tahun

b. 1 - 5 tahun d. > 10 tahun

**Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda contreng / checklist (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Beban Kerja (X)** | | | | | | |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|  | **Target Yang Harus Dicapai** | | | | | |
| 1 | Mampu mencapai target pekerja yang diberikan perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 2 | Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas. |  |  |  |  |  |
|  | **Kondisi Pekerjaan** | | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan. |  |  |  |  |  |
| 4 | Pekerjaan yang diberikan dapat dipahami dengan baik. |  |  |  |  |  |
|  | **Kerja Standar** | | | | | |
| 5 | Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan sesuai SOP. |  |  |  |  |  |
| 6 | Memahami SOP pekerjaan dari perusahaan. |  |  |  |  |  |
| 7 | Selalu bekerja sesuai SOP. |  |  |  |  |  |
| 8 | Pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kinerja Karyawan (Y)** | | | | | | |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|  | **Pengetahuan** | | | | | |
| 1 | Memiliki pengetahuan yang cukup tentang SOP |  |  |  |  |  |
| 2 | Memiliki pengetahuan yang cukup tentang job description |  |  |  |  |  |
| 3 | Memahami peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dengan baik |  |  |  |  |  |
|  | **Keterampilan** | | | | | |
| 4 | Memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki |  |  |  |  |  |
| 5 | Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan. |  |  |  |  |  |
| 6 | Mampu mengatasi permasalahan yang timbul saat melaksanakan tugas. |  |  |  |  |  |
|  | **Kemampuan** | | | | | |
| 7 | Mampu berkreativitas dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 8 | Mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 9 | Memiliki kemampuan untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman kerja. |  |  |  |  |  |
| 10 | Selalu bersikap sopan baik kepada rekan kerja maupun atasan. |  |  |  |  |  |
|  | **Sikap** | | | | | |
| 11 | Bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan |  |  |  |  |  |
| 12 | Memiliki semangat kerja yang tinggi. |  |  |  |  |  |
| 13 | Dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab |  |  |  |  |  |
| 14 | Mampu meidentifikasi permasalahan yang timbul saat melaksanakan tugas |  |  |  |  |  |
| 15 | Terampil dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi |  |  |  |  |  |
|  | **Perilaku** | | | | | |
| 16 | Disiplin dalam hal penyelesaian pekerjaan dan kehadiran (absensi). |  |  |  |  |  |
| 17 | Mampu bekerja secara bersama-sama dengan rekan kerja lain dalam upaya penyelesaian pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 18 | Dapat menerima keritik dan saran yang membangun. |  |  |  |  |  |
| 19 | Berperilaku positif dalam bekerja, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, atasan dan pihak lain. |  |  |  |  |  |
| 20 | Dapat ikut serta terhadap segala kegiatan perusahaan. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel-t** | | | | | | | |
| **Pr** | **0.25** | **0.10** | **0.05** | **0.025** | **0.01** | **0.005** | **0.001** |
| **df** | **0.50** | **0.20** | **0.10** | **0.050** | **0.02** | **0.010** | **0.002** |
| **1** | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| **2** | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| **3** | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| **4** | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| **5** | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| **6** | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| **7** | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| **8** | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| **9** | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| **10** | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| **11** | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| **12** | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| **13** | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| **14** | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| **15** | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| **16** | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| **17** | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| **18** | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| **19** | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| **20** | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| **21** | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| **22** | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| **23** | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| **24** | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| **25** | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| **26** | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| **27** | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| **28** | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| **29** | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| **30** | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| **31** | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| **32** | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| **33** | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| **34** | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| **35** | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| **36** | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| **37** | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| **38** | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| **39** | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| **40** | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tabel-r** | | | | | |
| **df = (N-2)** | **Tingkat signifikansi untuk uji satu arah** | | | | |
| **0.05** | **0.025** | **0.01** | **0.005** | **0.0005** |
| **Tingkat signifikansi untuk uji dua arah** | | | | |
| **0.1** | **0.05** | **0.02** | **0.01** | **0.001** |
| **1** | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| **2** | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| **3** | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| **4** | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| **5** | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| **6** | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| **7** | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| **8** | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| **9** | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| **10** | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| **11** | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| **12** | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| **13** | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| **14** | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| **15** | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| **16** | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| **17** | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| **18** | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| **19** | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| **20** | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| **21** | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| **22** | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| **23** | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| **24** | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| **25** | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| **26** | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| **27** | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| **28** | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| **29** | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| **30** | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| **31** | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| **32** | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| **33** | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| **34** | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| **35** | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| **36** | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| **37** | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| **38** | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| **39** | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| **40** | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| **41** | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| **42** | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| **43** | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| **44** | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| **45** | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| **46** | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| **47** | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| **48** | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| **49** | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| **50** | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Tabulasi Data

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **BEBAN KERJA (X)** | | | | | | | | | | | |
| No | **X1.1** | |  | **X1.2** | |  | **X1.3** | | | |  | **Σ** |
| 1 | 2 |  | 3 | 4 |  | 5 | 6 | 7 | 8 |  |  |
| 1 | 2 | 2 | **4** | 2 | 2 | **4** | 3 | 2 | 2 | 3 | **10** | **18** |
| 2 | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **2** | 2 | 3 | 2 | 2 | **9** | **13** |
| 3 | 1 | 1 | **2** | 2 | 1 | **3** | 1 | 1 | 1 | 1 | **4** | **9** |
| 4 | 1 | 4 | **5** | 5 | 4 | **9** | 4 | 1 | 1 | 1 | **7** | **21** |
| 5 | 1 | 2 | **3** | 2 | 2 | **4** | 4 | 5 | 4 | 1 | **14** | **21** |
| 6 | 3 | 3 | **6** | 4 | 3 | **7** | 4 | 2 | 2 | 2 | **10** | **23** |
| 7 | 2 | 2 | **4** | 2 | 2 | **4** | 3 | 2 | 1 | 3 | **9** | **17** |
| 8 | 2 | 1 | **3** | 1 | 1 | **2** | 3 | 2 | 1 | 3 | **9** | **14** |
| 9 | 3 | 1 | **4** | 1 | 1 | **2** | 2 | 2 | 1 | 3 | **8** | **14** |
| 10 | 1 | 1 | **2** | 2 | 1 | **3** | 2 | 2 | 2 | 4 | **10** | **15** |
| 11 | 1 | 2 | **3** | 3 | 2 | **5** | 4 | 3 | 3 | 3 | **13** | **21** |
| 12 | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | 1 | 2 | **5** | **9** |
| 13 | 5 | 1 | **6** | 1 | 1 | **2** | 4 | 1 | 1 | 1 | **7** | **15** |
| 14 | 1 | 4 | **5** | 5 | 4 | **9** | 2 | 2 | 2 | 2 | **8** | **22** |
| 15 | 4 | 2 | **6** | 2 | 2 | **4** | 3 | 1 | 1 | 1 | **6** | **16** |
| 16 | 2 | 1 | **3** | 2 | 1 | **3** | 5 | 1 | 1 | 1 | **8** | **14** |
| 17 | 2 | 1 | **3** | 2 | 1 | **3** | 1 | 1 | 1 | 3 | **6** | **12** |
| 18 | 2 | 1 | **3** | 2 | 1 | **3** | 2 | 1 | 2 | 1 | **6** | **12** |
| 19 | 1 | 2 | **3** | 2 | 2 | **4** | 5 | 4 | 5 | 4 | **18** | **25** |
| 20 | 4 | 3 | **7** | 3 | 3 | **6** | 2 | 2 | 2 | 2 | **8** | **21** |
| 21 | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **2** | 4 | 3 | 4 | 3 | **14** | **18** |
| 22 | 3 | 1 | **4** | 1 | 1 | **2** | 2 | 2 | 2 | 2 | **8** | **14** |
| 23 | 3 | 2 | **5** | 2 | 2 | **4** | 1 | 1 | 1 | 1 | **4** | **13** |
| 24 | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | 1 | 1 | **4** | **8** |
| 25 | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **2** | 2 | 1 | 2 | 1 | **6** | **10** |
| 26 | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | **2** | 3 | 2 | 3 | 2 | **10** | **14** |
| 27 | 2 | 2 | **4** | 2 | 2 | **4** | 1 | 1 | 1 | 1 | **4** | **12** |
| 28 | 2 | 1 | **3** | 3 | 1 | **4** | 4 | 3 | 1 | 3 | **11** | **18** |
| 29 | 4 | 4 | **8** | 4 | 4 | **8** | 4 | 4 | 4 | 4 | **16** | **32** |
| 30 | 3 | 2 | **5** | 3 | 2 | **5** | 3 | 2 | 3 | 2 | **10** | **20** |
| 31 | 4 | 4 | **8** | 4 | 4 | **8** | 4 | 4 | 4 | 4 | **16** | **32** |
| 32 | 4 | 3 | **7** | 4 | 3 | **7** | 4 | 3 | 4 | 3 | **14** | **28** |
| 33 | 2 | 1 | **3** | 1 | 1 | **2** | 1 | 1 | 1 | 3 | **6** | **11** |
| 34 | 1 | 1 | **2** | 3 | 1 | **4** | 3 | 3 | 1 | 4 | **11** | **17** |

|  | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | PENGETAHUAN | | | KETERAMPILAN | | | KEMAMPUAN | | | | SIKAP | | | | | PERILAKU | | | | | Σ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |  |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 54 |
| 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 42 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 43 |
| 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 41 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 52 |
| 8 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 48 |
| 9 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 43 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 53 |
| 11 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 45 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 13 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 41 |
| 14 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 57 |
| 16 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 41 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 52 |
| 18 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 37 |
| 19 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 47 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 63 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 23 |
| 22 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 40 |
| 23 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 47 |
| 24 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 31 |
| 25 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 1 | 32 |
| 26 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 47 |
| 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 53 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 50 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 70 |
| 33 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 36 |
| 34 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |

Uji Validitas

| **Beban Kerja** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  | | X1.1 | | X1.2 | | X2.1 | | X2.2 | | X3.1 | | X3.2 | | X3.3 | | X3.4 | | X | |
| X1.1 | | Pearson Correlation | | 1 | | .336 | | .189 | | .336 | | .180 | | -.005 | | .042 | | .022 | | .397\* | |
| Sig. (2-tailed) | |  | | .052 | | .283 | | .052 | | .309 | | .976 | | .814 | | .902 | | .020 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X1.2 | | Pearson Correlation | | .336 | | 1 | | .862\*\* | | 1.000\*\* | | .333 | | .330 | | .387\* | | .131 | | .805\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | | .052 | |  | | .000 | | .000 | | .054 | | .057 | | .024 | | .460 | | .000 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X2.1 | | Pearson Correlation | | .189 | | .862\*\* | | 1 | | .862\*\* | | .377\* | | .286 | | .250 | | .183 | | .740\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | | .283 | | .000 | |  | | .000 | | .028 | | .101 | | .154 | | .301 | | .000 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X2.2 | | Pearson Correlation | | .336 | | 1.000\*\* | | .862\*\* | | 1 | | .333 | | .330 | | .387\* | | .131 | | .805\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | | .052 | | .000 | | .000 | |  | | .054 | | .057 | | .024 | | .460 | | .000 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X3.1 | | Pearson Correlation | | .180 | | .333 | | .377\* | | .333 | | 1 | | .581\*\* | | .540\*\* | | .270 | | .689\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | | .309 | | .054 | | .028 | | .054 | |  | | .000 | | .001 | | .122 | | .000 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X3.2 | | Pearson Correlation | | -.005 | | .330 | | .286 | | .330 | | .581\*\* | | 1 | | .777\*\* | | .573\*\* | | .723\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | | .976 | | .057 | | .101 | | .057 | | .000 | |  | | .000 | | .000 | | .000 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X3.3 | | Pearson Correlation | | .042 | | .387\* | | .250 | | .387\* | | .540\*\* | | .777\*\* | | 1 | | .395\* | | .709\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | | .814 | | .024 | | .154 | | .024 | | .001 | | .000 | |  | | .021 | | .000 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X3.4 | | Pearson Correlation | | .022 | | .131 | | .183 | | .131 | | .270 | | .573\*\* | | .395\* | | 1 | | .500\*\* | |
| Sig. (2-tailed) | | .902 | | .460 | | .301 | | .460 | | .122 | | .000 | | .021 | |  | | .003 | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| X | | Pearson Correlation | | .397\* | | .805\*\* | | .740\*\* | | .805\*\* | | .689\*\* | | .723\*\* | | .709\*\* | | .500\*\* | | 1 | |
| Sig. (2-tailed) | | .020 | | .000 | | .000 | | .000 | | .000 | | .000 | | .000 | | .003 | |  | |
| N | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | | 34 | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| **Kinerja Karyawan** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | Y |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .227 | .275 | .560\*\* | .275 | .966\*\* | .185 | .422\* | .358\* | .422\* | .191 | .200 | .585\*\* | .276 | .214 | -.004 | .129 | .328 | .129 | .365\* | .538\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .196 | .116 | .001 | .116 | .000 | .294 | .013 | .038 | .013 | .280 | .258 | .000 | .113 | .225 | .983 | .467 | .058 | .467 | .034 | .001 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y2 | Pearson Correlation | .227 | 1 | .387\* | .367\* | .387\* | .219 | .487\*\* | .140 | .209 | .140 | .491\*\* | .556\*\* | .381\* | .395\* | .687\*\* | .264 | -.047 | .030 | -.047 | .215 | .504\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .196 |  | .024 | .033 | .024 | .213 | .003 | .431 | .235 | .431 | .003 | .001 | .026 | .021 | .000 | .131 | .791 | .864 | .791 | .222 | .002 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y3 | Pearson Correlation | .275 | .387\* | 1 | .408\* | 1.000\*\* | .212 | .461\*\* | .202 | .223 | .202 | .455\*\* | .446\*\* | .479\*\* | .985\*\* | .519\*\* | .238 | .206 | -.056 | .206 | .188 | .667\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .116 | .024 |  | .016 | .000 | .230 | .006 | .252 | .204 | .252 | .007 | .008 | .004 | .000 | .002 | .175 | .242 | .752 | .242 | .288 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y4 | Pearson Correlation | .560\*\* | .367\* | .408\* | 1 | .408\* | .609\*\* | .179 | .186 | .182 | .186 | .115 | .268 | .966\*\* | .462\*\* | .206 | -.034 | -.143 | .109 | -.143 | .239 | .463\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .033 | .016 |  | .016 | .000 | .312 | .293 | .303 | .293 | .517 | .126 | .000 | .006 | .242 | .847 | .419 | .538 | .419 | .173 | .006 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y5 | Pearson Correlation | .275 | .387\* | 1.000\*\* | .408\* | 1 | .212 | .461\*\* | .202 | .223 | .202 | .455\*\* | .446\*\* | .479\*\* | .985\*\* | .519\*\* | .238 | .206 | -.056 | .206 | .188 | .667\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .116 | .024 | .000 | .016 |  | .230 | .006 | .252 | .204 | .252 | .007 | .008 | .004 | .000 | .002 | .175 | .242 | .752 | .242 | .288 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y6 | Pearson Correlation | .966\*\* | .219 | .212 | .609\*\* | .212 | 1 | .054 | .365\* | .278 | .365\* | .055 | .134 | .566\*\* | .259 | .100 | -.047 | .092 | .333 | .092 | .336 | .466\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .213 | .230 | .000 | .230 |  | .762 | .034 | .111 | .034 | .757 | .451 | .000 | .140 | .573 | .790 | .605 | .054 | .605 | .052 | .005 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y7 | Pearson Correlation | .185 | .487\*\* | .461\*\* | .179 | .461\*\* | .054 | 1 | .589\*\* | .571\*\* | .589\*\* | .954\*\* | .929\*\* | .314 | .385\* | .855\*\* | .513\*\* | .364\* | .156 | .364\* | .492\*\* | .776\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .294 | .003 | .006 | .312 | .006 | .762 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .071 | .025 | .000 | .002 | .034 | .379 | .034 | .003 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y8 | Pearson Correlation | .422\* | .140 | .202 | .186 | .202 | .365\* | .589\*\* | 1 | .862\*\* | 1.000\*\* | .591\*\* | .568\*\* | .238 | .176 | .504\*\* | .207 | .457\*\* | .556\*\* | .457\*\* | .856\*\* | .749\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .013 | .431 | .252 | .293 | .252 | .034 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .176 | .320 | .002 | .241 | .007 | .001 | .007 | .000 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y9 | Pearson Correlation | .358\* | .209 | .223 | .182 | .223 | .278 | .571\*\* | .862\*\* | 1 | .862\*\* | .580\*\* | .557\*\* | .259 | .181 | .522\*\* | .133 | .531\*\* | .568\*\* | .531\*\* | .980\*\* | .760\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .038 | .235 | .204 | .303 | .204 | .111 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .001 | .139 | .306 | .002 | .454 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y10 | Pearson Correlation | .422\* | .140 | .202 | .186 | .202 | .365\* | .589\*\* | 1.000\*\* | .862\*\* | 1 | .591\*\* | .568\*\* | .238 | .176 | .504\*\* | .207 | .457\*\* | .556\*\* | .457\*\* | .856\*\* | .749\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .013 | .431 | .252 | .293 | .252 | .034 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .176 | .320 | .002 | .241 | .007 | .001 | .007 | .000 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y11 | Pearson Correlation | .191 | .491\*\* | .455\*\* | .115 | .455\*\* | .055 | .954\*\* | .591\*\* | .580\*\* | .591\*\* | 1 | .881\*\* | .252 | .376\* | .855\*\* | .486\*\* | .375\* | .159 | .375\* | .498\*\* | .765\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .280 | .003 | .007 | .517 | .007 | .757 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .150 | .029 | .000 | .004 | .029 | .369 | .029 | .003 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y12 | Pearson Correlation | .200 | .556\*\* | .446\*\* | .268 | .446\*\* | .134 | .929\*\* | .568\*\* | .557\*\* | .568\*\* | .881\*\* | 1 | .338 | .414\* | .819\*\* | .520\*\* | .364\* | .199 | .364\* | .529\*\* | .790\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .258 | .001 | .008 | .126 | .008 | .451 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 |  | .051 | .015 | .000 | .002 | .034 | .259 | .034 | .001 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y13 | Pearson Correlation | .585\*\* | .381\* | .479\*\* | .966\*\* | .479\*\* | .566\*\* | .314 | .238 | .259 | .238 | .252 | .338 | 1 | .488\*\* | .323 | .009 | -.114 | .099 | -.114 | .266 | .536\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .026 | .004 | .000 | .004 | .000 | .071 | .176 | .139 | .176 | .150 | .051 |  | .003 | .062 | .958 | .522 | .579 | .522 | .128 | .001 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y14 | Pearson Correlation | .276 | .395\* | .985\*\* | .462\*\* | .985\*\* | .259 | .385\* | .176 | .181 | .176 | .376\* | .414\* | .488\*\* | 1 | .457\*\* | .214 | .188 | -.048 | .188 | .179 | .643\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .113 | .021 | .000 | .006 | .000 | .140 | .025 | .320 | .306 | .320 | .029 | .015 | .003 |  | .007 | .225 | .287 | .787 | .287 | .310 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y15 | Pearson Correlation | .214 | .687\*\* | .519\*\* | .206 | .519\*\* | .100 | .855\*\* | .504\*\* | .522\*\* | .504\*\* | .855\*\* | .819\*\* | .323 | .457\*\* | 1 | .490\*\* | .320 | .064 | .320 | .456\*\* | .768\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .225 | .000 | .002 | .242 | .002 | .573 | .000 | .002 | .002 | .002 | .000 | .000 | .062 | .007 |  | .003 | .065 | .719 | .065 | .007 | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y16 | Pearson Correlation | -.004 | .264 | .238 | -.034 | .238 | -.047 | .513\*\* | .207 | .133 | .207 | .486\*\* | .520\*\* | .009 | .214 | .490\*\* | 1 | .352\* | .234 | .352\* | .103 | .436\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .983 | .131 | .175 | .847 | .175 | .790 | .002 | .241 | .454 | .241 | .004 | .002 | .958 | .225 | .003 |  | .041 | .182 | .041 | .562 | .010 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y17 | Pearson Correlation | .129 | -.047 | .206 | -.143 | .206 | .092 | .364\* | .457\*\* | .531\*\* | .457\*\* | .375\* | .364\* | -.114 | .188 | .320 | .352\* | 1 | .489\*\* | 1.000\*\* | .524\*\* | .559\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .467 | .791 | .242 | .419 | .242 | .605 | .034 | .007 | .001 | .007 | .029 | .034 | .522 | .287 | .065 | .041 |  | .003 | .000 | .001 | .001 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y18 | Pearson Correlation | .328 | .030 | -.056 | .109 | -.056 | .333 | .156 | .556\*\* | .568\*\* | .556\*\* | .159 | .199 | .099 | -.048 | .064 | .234 | .489\*\* | 1 | .489\*\* | .599\*\* | .456\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .058 | .864 | .752 | .538 | .752 | .054 | .379 | .001 | .000 | .001 | .369 | .259 | .579 | .787 | .719 | .182 | .003 |  | .003 | .000 | .007 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y19 | Pearson Correlation | .129 | -.047 | .206 | -.143 | .206 | .092 | .364\* | .457\*\* | .531\*\* | .457\*\* | .375\* | .364\* | -.114 | .188 | .320 | .352\* | 1.000\*\* | .489\*\* | 1 | .524\*\* | .559\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .467 | .791 | .242 | .419 | .242 | .605 | .034 | .007 | .001 | .007 | .029 | .034 | .522 | .287 | .065 | .041 | .000 | .003 |  | .001 | .001 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y20 | Pearson Correlation | .365\* | .215 | .188 | .239 | .188 | .336 | .492\*\* | .856\*\* | .980\*\* | .856\*\* | .498\*\* | .529\*\* | .266 | .179 | .456\*\* | .103 | .524\*\* | .599\*\* | .524\*\* | 1 | .741\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .034 | .222 | .288 | .173 | .288 | .052 | .003 | .000 | .000 | .000 | .003 | .001 | .128 | .310 | .007 | .562 | .001 | .000 | .001 |  | .000 |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| Y | Pearson Correlation | .538\*\* | .504\*\* | .667\*\* | .463\*\* | .667\*\* | .466\*\* | .776\*\* | .749\*\* | .760\*\* | .749\*\* | .765\*\* | .790\*\* | .536\*\* | .643\*\* | .768\*\* | .436\*\* | .559\*\* | .456\*\* | .559\*\* | .741\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .002 | .000 | .006 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .010 | .001 | .007 | .001 | .000 |  |
| N | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 | 34 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Uji Reliabilitas

| **Reliability Statistics** | | |
| --- | --- | --- |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .821 | .826 | 8 |

|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| X1.1 | 14.9118 | 32.810 | .213 | .846 |
| X1.2 | 15.2353 | 28.064 | .731 | .776 |
| X2.1 | 14.7941 | 27.744 | .627 | .788 |
| X2.2 | 15.2353 | 28.064 | .731 | .776 |
| X3.1 | 14.2647 | 28.201 | .554 | .799 |
| X3.2 | 14.9706 | 28.696 | .618 | .790 |
| X3.3 | 15.0294 | 28.211 | .587 | .794 |
| X3.4 | 14.7647 | 31.761 | .349 | .825 |

| **Reliability Statistics** | | |
| --- | --- | --- |
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .917 | .920 | 20 |

|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Y1 | 44.8529 | 174.675 | .489 | .915 |
| Y2 | 45.7941 | 172.956 | .440 | .917 |
| Y3 | 45.9118 | 163.901 | .606 | .913 |
| Y4 | 44.8529 | 176.129 | .407 | .917 |
| Y5 | 45.9118 | 163.901 | .606 | .913 |
| Y6 | 44.9118 | 176.143 | .411 | .917 |
| Y7 | 46.5588 | 167.951 | .747 | .910 |
| Y8 | 46.4706 | 166.802 | .713 | .910 |
| Y9 | 46.0294 | 163.363 | .718 | .910 |
| Y10 | 46.4706 | 166.802 | .713 | .910 |
| Y11 | 46.6471 | 167.932 | .734 | .910 |
| Y12 | 46.5588 | 168.921 | .764 | .910 |
| Y13 | 44.7941 | 174.653 | .487 | .915 |
| Y14 | 45.9706 | 165.242 | .580 | .914 |
| Y15 | 46.4412 | 166.436 | .734 | .910 |
| Y16 | 46.4706 | 175.408 | .370 | .918 |
| Y17 | 45.3824 | 169.758 | .493 | .916 |
| Y18 | 45.5294 | 174.378 | .388 | .918 |
| Y19 | 45.3824 | 169.758 | .493 | .916 |
| Y20 | 46.0882 | 164.689 | .699 | .910 |

Regresi Linier Sederhana

| **Model Summary** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .777a | .604 | .591 | 8.74298 |
| a. Predictors: (Constant), X | | | | |

| **ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3724.549 | 1 | 3724.549 | 48.725 | .000a |
| Residual | 2446.069 | 32 | 76.440 |  |  |
| Total | 6170.618 | 33 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), X | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | | | |

| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.595 | 4.507 |  | 4.125 | .000 |  |  |
| X | 1.742 | .250 | .777 | 6.980 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |